Rapport Inspectie Arbeidsomstandigheden

Bedrijf: Nico Adriaans Stichting

Vestiging: Diergaardesingel en Zomerhofstraat

Afdeling: verslavingsopvang

Beschrijving: Diergaardesingel is opvang voor van verslaafden. De Zomerhofstraat is het kantoor van de stichting. Hier vinden de 1 op 1 intake gesprekken plaats.

Beheerder: M. A. Kerkhof

Datum rapport: 29-3-2011

Inventarisatiebestand: C:\Users\Michel\Desktop\RI&ENI~1.IMA

Dit rapport is gegenereerd met het programma IMA, versie 12.0
volgens de InspectieMethode Arbeidsomstandigheden

IMA versie 12.0 is powered by

Inhoud

1. Arbobeleid 4

1.1. Arbodoelstellingen 4

1.3. Inventarisatie en evaluatie van arborisico's 5

1.7. Melding en registratie van ongevallen 10

1.9. Rook-, drank-, drugs- en medicijnenbeleid 11

1.13. Voorlichting, onderricht en toezicht 12

1.16. Arbeidsgezondheidskundig onderzoek 13

2.1. Verzuimregistratie 14

2.2. Registratie aangepast werk 16

2.5. Analyse van verzuim 16

2.6. Ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden 17

2.10. Bedrijfsarts of arbodienst 18

3. Algemene voorzieningen 20

3.3. Pauzeruimte 20

3.4. Eerste-hulpvoorzieningen 21

3.6. (Nood)uitgangen 23

3.7. Vloeren 25

3.18. Seksuele intimidatie, agressie en geweld 26

3.21. Niet-ioniserende straling 27

3.23. Biologische agentia 28

6. Klimaat en ventilatie 29

6.1. Comfort 30

6.2. Tocht 31

6.4. Ventilatie 32

13. Psycho-Sociale Arbeidsbelasting 33

13.11. Werkdruk 33

13.13. Ongewenste omgangsvormen 34

14. Werk- en rusttijden 35

14.2. Dienstroosters 36

14.3. Pauzes 38

14.4. Herstelpauzes 38

17. Biologische Agentia 40

17.1. Hoogrisicosectoren 40

17.2. Besmette personen/besmet materiaal 43

17.5. Post-expositieprotocol 44

17.8. Overzicht biologische agentia 45

17.9. Ziekten 47

17.13. Voorlichting 49

17.14. Gezondheidskundig onderzoek 50

17.15. Vaccinatie 51

17.16. Mogelijke therapie 52

17.17. Ondernemingsraad 53

1. Arbobeleid

1.1. Arbodoelstellingen

Heeft het bedrijf doelstellingen geformuleerd voor alle aspecten van arbeidsomstandigheden (veiligheid, gezondheid, ergonomie, agressie, geweld, seksuele intimidatie e.d.), inclusief een intentieverklaring?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Af en toe (wekelijks)
Mogelijk effect	Belangrijk letsel, reversibel
Waarschijnlijkheid van optreden	Zeer goed mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Agressie en geweld is in deze doelgroep een vanzelfsprekendheid geworden. Een ieder die met de doelgroep in aanraking komt loop de kans geconfronteerd te worden met agressie en geweld (A&G). Tevens is het aspect biologische agentia onderbelicht dat hiermee in relatie kan staan meegewogen.

De organisatie streeft ernaar zoveel mogelijk inzicht te krijgen in gebreken in arbeidsomstandigheden. Bevindingen worden met de huidige middelen en daar waar mogelijk de nodige aanpassingen verbeterd.

Maatregel
in de huidige situatie is er geen omschreven beleid m.b.t. A&G het is wel voor een (klein)deel in ontwikkeling. Knelpunten die uit het rapport A&G (2011) naar voren komen moeten ten aanzien van de arbeidsveiligheid op korte, midden en langere termijn de aandacht gaan krijgen.

Toelichting
De Arbowet geeft in artikel 3 aan dat elk bedrijf systematisch en structureel aandacht moet besteden aan arbeidsomstandigheden. Bij het voeren van beleid gaat het erom, dat er doelen worden gesteld die consequent worden nagestreefd. Deze arbodoelen kunnen bekend gemaakt worden in een intentieverklaring. Tot de arbeidsomstandigheden behoren ook onderwerpen als voorkoming van agressie en geweld, pesten op het werk en seksuele intimidatie van werknemers, alsmede de beperking van de nadelige gevolgen van deze gebeurtenissen en werkdruk. Het is aan te bevelen om indien nodig een specifiek beleid te laten ontwikkelen voor deze risico's. Ook voor andere onderwerpen kan specifiek beleid nodig zijn.
In het beleid is het, volgens de Arbeidsomstandighedenwet, verplicht zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, de risico's aan de bron te elimineren. Hierbij dient de volgende volgorde van maatregelen aangehouden te worden.
* eerst het wegnemen van de bron;
* dan het isoleren van de bron;
* daarna het verminderen van de overdracht;
* tenslotte het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.

In dit kader dient op strategische momenten systematisch aandacht gegeven te worden aan de arbeidsomstandigheden, b.v. bij investeringen, nieuwbouw, verbouw, wijziging van apparatuur, machines, grondstoffen of organisatiewijzigingen.

Wetten, regels en normen
Arbowet, artikel 3
1. De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, het volgende in acht neemt:

a. tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer;
b. tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd worden de gevaren en risico's voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer zoveel mogelijk in eerste aanleg bij de bron daarvan voorkomen of beperkt; naar de mate waarin dergelijke gevaren en risico's niet bij de bron kunnen worden voorkomen of beperkt, worden daartoe andere doeltreffende maatregelen getroffen waarbij maatregelen gericht op collectieve bescherming voorrang hebben boven maatregelen gericht op individuele bescherming; slechts indien redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat maatregelen worden getroffen die zijn gericht op individuele bescherming, worden doeltreffende en passende persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer ter beschikking gesteld;
c. de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen alsmede de arbeidsinhoud worden zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers aangepast;
d. monotone en tempogebonden arbeid wordt, zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd, vermeden dan wel, indien dat niet mogelijk is, beperkt;
e. doeltreffende maatregelen worden getroffen op het gebied van de eerste hulp bij ongevallen, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en andere aanwezige personen, en doeltreffende verbindingen worden onderhouden met de desbetreffende externe hulpverleningsorganisaties;
f. elke werknemer moet bij ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen veiligheid of die van anderen, rekening houdend met zijn technische kennis en middelen, de nodige passende maatregelen kunnen nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen, waarbij artikel 29, eerste lid, derde zin, van overeenkomstige toepassing is.
2. De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.
3. Ter uitvoering van het eerste lid draagt de werkgever zorg voor een goede verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de bij de werkgever werkzame personen, waarbij hij rekening houdt met de bekwaamheden van de werknemers.
4. De werkgever toetst het arbeidsomstandighedenbeleid regelmatig aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan en past de maatregelen aan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring daartoe aanleiding geeft.

Verdere informatie betreffende de knelpunten van deze module kunt u vinden in:

AI-bladen
AI 1 Arbo- en verzuimbeleid
AI 2 Werken met beeldschermen
AI 10 Bedrijfshulpverlening
AI 12 Zwangerschap en arbeid
AI 30 Jongeren en arbeid
AI 33 Gedeeltelijk arbeidsgeschikt
AI 37 Veiligheidsmanagementsystemen
AI 43 Ongevallenanalyse
AI 44 De preventiemedewerker
AI 45 Risicobeheersing

Normen
OHSAS 18001 Arbomanagementsystemen - Eisen
NPR 5001 Model voor een arbo managementsysteem
NTA 8112 Leidraad voor een ontruimingsplan

1.3. Inventarisatie en evaluatie van arborisico's

Is er een schriftelijk vastgelegde systematische inventarisatie en evaluatie van arborisico's (RI&E) gemaakt en wordt deze ook bij nieuwe investeringen gemaakt?

Antwoord: Nee **Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Af en toe (wekelijks)
Mogelijk effect	Ernstig irreversibel effect
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Er is binne de organisatie geen RIE. Deze wordt opgesteld.

Maatregel
Knelpunten die voortkomen uit de RI&E krijgen de volle aandacht.

Toelichting
Artikel 5 van de Arbowet verplicht ieder bedrijf (behalve bedrijven waar alleen vrijwilligers werken) om een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) te maken. De preventiemedewerker (zie punt 2) heeft als taak om de uitvoering van deze RI&E te coördineren. De RI&E moet op schrift gesteld zijn en worden getoetst door een gecertificeerde arbodeskundige (bedrijfsarts, arbeidshygiënist, veiligheidskundige of arbeids- en organisatiedeskundige) of een gecertificeerde arbodienst.
De RI&E neemt in het arbobeleid van het bedrijf een centrale plaats in. Op basis van de RI&E kan nader onderzoek naar onderwerpen als fysieke belasting, geluid, straling, toxische stoffen, biologische agentia , beeldschermwerk enz. nodig zijn. Deze nadere onderzoeken worden ook wel verdiepende RI&E's genoemd. Ook dient op basis van de RI&E vastgesteld te worden welke kennis er bij de preventiemedewerker aanwezig moet zijn, welke periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken er bij welke medewerkers in het bedrijf nodig zijn en tot welke arbodeskundigen de werknemers toegang moeten hebben.

Wetten, regels en normen
Arbowet, artikel 5
1. Bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid legt de werkgever in een inventarisatie en evaluatie schriftelijk vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Deze risico-inventarisatie en -evaluatie bevat tevens een beschrijving van de gevaren en de risico-beperkende maatregelen en de risico's voor bijzondere categorieën van werknemers.
3. Een plan van aanpak, waarin is aangegeven welke maatregelen zullen worden genomen in verband met de bedoelde risico's en de samenhang daartussen, een en ander overeenkomstig artikel 3, maakt deel uit van de risico-inventarisatie en -evaluatie. In het plan van aanpak wordt tevens aangegeven binnen welke termijn deze maatregelen zullen worden genomen.

Arbobesluit, artikel 1.36
1. Indien in een bedrijf of inrichting een of meer jeugdige werknemers werkzaam zijn of plegen te zijn wordt in de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, in het bijzonder aandacht besteed aan:
a. de specifieke gevaren op het gebied van arbeidsomstandigheden als gevolg van een gebrek aan werkervaring, het niet goed kunnen inschatten van gevaren en het niet voltooid zijn van de geestelijke of lichamelijke ontwikkeling van de jeugdige werknemer;
b. de uitrusting en inrichting van de arbeidsplaats;
c. de aard, de mate en de duur van de blootstelling aan stoffen, agentia en fysische factoren;
d. de keuze en het gebruik van arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen;
e. het geheel van werkzaamheden in het bedrijf of de inrichting en de organisatie daarvan, en
f. het opleidingsniveau van de jeugdige werknemers en de aan hen te geven voorlichting.
2. Voorts wordt in de risico-inventarisatie en -evaluatie bijzondere aandacht besteed aan de niet-volledige lijst van agentia, procédés en werkzaamheden, opgenomen in de bijlage bij de richtlijn.

Arbobesluit, artikel 1.41
Indien in een bedrijf of inrichting een zwangere werknemer of een werknemer tijdens de lactatie werkzaam is of pleegt te zijn, wordt in de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, in het bijzonder aandacht besteed aan de niet-limitatieve lijst van agentia, procédés en arbeidsomstandigheden, opgenomen in bijlage I bij de richtlijn.

Arbobesluit, artikel 3.2

2. Regelmatig wordt gecontroleerd of de op de arbeidsplaats ter bescherming van de werknemers aanwezige voorzieningen en genomen maatregelen nog adequaat functioneren.
3. Geconstateerde gebreken met betrekking tot de in het tweede lid bedoelde voorzieningen en maatregelen die de veiligheid of de gezondheid kunnen beïnvloeden, worden zo snel mogelijk hersteld.

Arbobesluit, artikel 4.2
1. Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, ongeacht of met deze stoffen daadwerkelijk arbeid wordt of zal worden verricht, worden, in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, de aard, de mate en de duur van die blootstelling beoordeeld teneinde de gevaren voor de werknemers te bepalen.
2. Met betrekking tot de aard van de blootstelling wordt in ieder geval vastgesteld aan welke gevaarlijke stoffen werknemers worden of kunnen worden blootgesteld, wat de gevaren zijn die aan die stoffen zijn verbonden, in welke situaties blootstelling zich kan voordoen en op welke wijze blootstelling kan plaatsvinden.
3. Met betrekking tot de mate van blootstelling aan gevaarlijke stoffen wordt in ieder geval vastgesteld wat het blootstellingniveau is.
4. Voor het doeltreffend vaststellen van het blootstellingniveau wordt gebruik gemaakt van geschikte, genormaliseerde meetmethodes, dan wel andere voor het doel geschikte meetmethodes of kwantitatieve evaluatiemethodes.
5. Bij de beoordeling, bedoeld in het eerste lid, worden in ieder geval de volgende aspecten betrokken:
a. de informatie over de veiligheid en gezondheid die door de leverancier van een gevaarlijke stof bij of krachtens wettelijk voorschrift moet worden verstrekt, alsmede de voor de risico-evaluatie noodzakelijke aanvullende informatie van de leverancier of uit andere gemakkelijk toegankelijke bronnen;
b. de omstandigheden tijdens werkzaamheden waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken, waaronder begrepen de hoeveelheid gevaarlijke stoffen waaraan werknemers worden of kunnen worden blootgesteld;
c. de redelijkerwijs voorzienbare gebeurtenissen die kunnen leiden tot een aanzienlijke toename van de mate van blootstelling ook indien er preventieve maatregelen zijn getroffen;
d. de effectiviteit van de genomen of te nemen preventiemaatregelen;
e. voor zover van toepassing, de resultaten van de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken, bedoeld in de artikelen 4.10a en 4.10b.
6. Indien sprake is van verschillende gevaarlijke stoffen, wordt de beoordeling, bedoeld in het eerste lid, gebaseerd op het risico dat die gevaarlijke stoffen in combinatie opleveren.
7. De in het eerste lid bedoelde mate van blootstelling wordt overeenkomstig het vierde lid getoetst aan de voor de betrokken stof vastgestelde grenswaarde.
8. De beoordeling, bedoeld in het eerste lid, wordt regelmatig herzien, in ieder geval indien wordt aangevangen met nieuwe werkzaamheden waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken en voorts wanneer gewijzigde omstandigheden of de resultaten van de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken, bedoeld in de artikelen 4.10a en 4.10b, hiertoe aanleiding geven.
9. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot dit artikel.

Arbobesluit, artikel 4.2a
Indien op de arbeidsplaats in verband met de aard van de werkzaamheden die daar worden uitgevoerd, gevaarlijke stoffen plegen voor te komen die bij of krachtens de Wet milieubeheer worden ingedeeld in de categorie “voor de voortplanting vergiftig”, bedoeld in artikel 9.2.3.1, tweede lid, onder n, van die wet, alsmede stoffen als bedoeld in richtlijn nr. 67/548/EEG van de Raad van de Europese Economische Gemeenschap van 27 juni 1967 betreffende de aanpassing van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen inzake de indeling, de verpakking en het kenmerken van gevaarlijke stoffen (PbEG L 196) die met de waarschuwingszin R64 worden gekenmerkt overeenkomstig de criteria in paragraaf 3.2.8 van bijlage VI bij deze richtlijn, worden met betrekking tot die stoffen in de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, in aanvulling op artikel 4.2, de volgende gegevens vermeld:
a. de hoeveelheid van de stof die per jaar pleegt te worden vervaardigd of gebruikt dan wel aanwezig pleegt te zijn in verband met opslag;
b. het aantal werknemers dat arbeid pleegt te verrichten op de arbeidsplaats waar de stof pleegt voor te komen;
c. de vorm van de arbeid die met de stof pleegt te worden verricht.

Arbobesluit, artikel 4.13
In alle gevallen waarin arbeid wordt verricht waarbij werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan kankerverwekkende of mutagene stoffen of aan stoffen die vrijkomen bij kankerverwekkende processen, worden, met betrekking tot deze stoffen of processen in de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet en in aanvulling op artikel 4.2, in ieder geval de volgende gegevens opgenomen:
a. de reden waarom het gebruik van een kankerverwekkende stof of het toepassen van een kankerverwekkend

proces voor het verrichten van de arbeid strikt noodzakelijk is en vervanging technisch niet uitvoerbaar is;
b. de hoeveelheid van de kankerverwekkende of mutagene stof die per jaar pleegt te worden vervaardigd of gebruikt dan wel aanwezig pleegt te zijn in verband met de opslag respectievelijk de frequentie waarmee een proces per jaar pleegt te worden toegepast;
c. de soort arbeid die met de kankerverwekkende of mutagene stof pleegt te worden verricht of waarbij het kankerverwekkende proces pleegt te worden toegepast;
d. het aantal werknemers dat aan een kankerverwekkende of mutagene stof of een kankerverwekkend proces pleegt te worden blootgesteld of kan worden blootgesteld;
e. de preventieve maatregelen die zijn genomen om de blootstelling van werknemers aan kankerverwekkende of mutagene stoffen of aan stoffen die vrijkomen bij kankerverwekkende processen te voorkomen of te minimaliseren;
f. de persoonlijke beschermingsmiddelen die worden gebruikt bij arbeid waarbij werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan kankerverwekkende of mutagene stoffen of aan stoffen die vrijkomen bij kankerverwekkende processen;
g. de gevallen waarin kankerverwekkende of mutagene stoffen of kankerverwekkende processen worden vervangen door stoffen of processen waarbij de werknemers niet of minder aan gevaar voor hun veiligheid of gezondheid worden blootgesteld.

Arbobesluit, artikel 4.15
1. Er wordt een lijst bijgehouden van werknemers die worden of kunnen worden blootgesteld aan kankerverwekkende of mutagene stoffen of stoffen die vrijkomen bij een kankerverwekkend proces, onder vermelding van de blootstelling die zij hebben ondergaan.
2. Iedere werknemer heeft recht op inzage in de gegevens die in de lijst, bedoeld in het eerste lid, met betrekking tot hem zijn opgenomen.

Arbobesluit, artikel 4.85
1. Indien een werknemer wordt of kan worden blootgesteld aan een of meer specifiek bij zijn arbeid voorkomende of naar verwachting voorkomende biologische agentia, wordt, in het kader van de in artikel 5 van de wet bedoelde risico-inventarisatie en -evaluatie, de aard, de mate en de duur van de blootstelling beoordeeld teneinde het gevaar voor de werknemer te bepalen. Deze beoordeling geschiedt met inachtneming van met name:
a. de categorie of categorieën waarin de biologische agentia waaraan werknemers kunnen worden blootgesteld, zijn ingedeeld;
b. informatie over ziekten die werknemers kunnen oplopen of al hebben opgelopen als gevolg van blootstelling aan biologische agentia;
c. mogelijke allergische of vergiftigingseffecten die de werknemers als gevolg van blootstelling aan biologische agentia ondervinden of kunnen ondervinden;
d. de resultaten van de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken, bedoeld in artikel 4.91, alsmede de ziekten waarvan bekend is dat een werknemer hieraan lijdt en de medicijnen waarvan bekend is dat die door een werknemer worden gebruikt, een en ander in statistische, niet tot individuen herleidbare vorm;
e. de door een daartoe bevoegde instantie verstrekte aanbevelingen om het biologische agens onder controle te houden teneinde de gezondheid van de werknemers te beschermen wanneer de werknemers ten gevolge van hun werk aan een dergelijk agens worden of kunnen worden blootgesteld.
2. Indien sprake is van verschillende biologische agentia, wordt de beoordeling, bedoeld in het eerste lid, gebaseerd op het risico dat die biologische agentia in combinatie opleveren.
3. De beoordeling, bedoeld in het eerste lid, wordt regelmatig herzien, in ieder geval telkens wanneer er een wijziging plaatsvindt in de omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de blootstelling van werknemers aan biologische agentia.

Arbobesluit, artikel 4.110
Thuiswerk met gevaarlijke stoffen is uitsluitend toegestaan met een of meer van de volgende stoffen:
a. stoffen die bij uitsluiting voldoen aan de krachtens artikel 9.2.3.1 van de Wet milieubeheer vastgestelde criteria voor indeling in de categorieën “schadelijk”, “irriterend”, “ontvlambaar” en “milieugevaarlijk”, tenzij deze stoffen voldoen aan de bij of krachtens die wet vastgestelde criteria voor toekenning van de R-zinnen 1, 4, 5, 6, 14, 19, 29, 30, 31, 32, 33, 40, 44, 48, 64 of 68.

Arbobesluit, artikel 4.111
Met betrekking tot de in artikel 4.110, onder a, genoemde stoffen, met uitzondering van stoffen die uitsluitend voldoen aan de krachtens artikel 9.2.3.1 van de Wet milieubeheer vastgestelde criteria voor indeling in de categorie “milieugevaarlijk”, wordt in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van

de wet, in ieder geval vastgesteld aan welke stoffen thuiswerkers worden of kunnen worden blootgesteld en wat de gevaren zijn die aan die stoffen zijn verbonden.

Arbobesluit, artikel 5.3
Voorzover de gevaren, bedoeld in artikel 5.2, redelijkerwijs niet kunnen worden voorkomen:
a. wordt met inachtneming van bijlage I bij de richtlijn, de arbeid zodanig georganiseerd, de arbeidsplaats zodanig ingericht, een zodanige productie- en werkmethode toegepast of worden zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen gebruikt dat die gevaren zoveel als redelijkerwijs mogelijk is worden beperkt;
b. worden in de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, met inachtneming van bijlage I bij de richtlijn, de veiligheids- en gezondheidsaspecten van de fysieke belasting beoordeeld, waarbij met name wordt gelet op de kenmerken van de last, de vereiste lichamelijke inspanning, de kenmerken van de werkomgeving en de eisen van de taak.

Arbobesluit, artikel 5.9
1. In de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, wordt specifiek aandacht besteed aan de gevaren voor het gezichtsvermogen en die van de fysieke en psychische belasting als gevolg van arbeid aan een beeldscherm.

Arbobesluit, artikel 6.7
1. In het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, worden de lawaainiveaus waaraan de werknemers zijn blootgesteld, beoordeeld en, indien nodig, gemeten teneinde te bepalen waar en in welke mate werknemers aan de in artikel 6.8 vastgestelde niveaus van schadelijk lawaai kunnen worden blootgesteld.
2. De beoordeling en de meting worden, in aanvulling op artikel 5 van de wet, volgens een schriftelijk vastgelegd tijdschema periodiek uitgevoerd door de deskundigen, genoemd in artikel 13 van de wet, of de deskundigen of arbodiensten, genoemd in de artikelen 14 en 14a van de wet, en in ieder geval opnieuw uitgevoerd, indien de omstandigheden ingrijpend zijn gewijzigd, er redenen zijn om aan te nemen dat de uitgevoerde beoordeling of meting onjuist is of wanneer de resultaten van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, bedoeld in artikel 6.10, eerste tot en met derde lid, dit nodig maken. Bij de beoordeling van de meetresultaten wordt rekening gehouden met de meetonzekerheden, die zijn vastgesteld volgens de bij het meten gangbare praktijk.
3. De bij de meting gebruikte methoden en apparaten zijn op de desbetreffende omstandigheden afgestemd. Met name wordt daarbij gelet op de kenmerken van het te meten lawaai, de duur van de blootstelling, de omgevingsfactoren en de kenmerken van de meetapparatuur. De gebruikte methoden en apparaten zijn geschikt om te bepalen of de in artikel 6.8, derde, vierde, zevende, negende en tiende lid, vastgestelde niveaus van schadelijk lawaai al dan niet worden overschreden. Wanneer gebruik wordt gemaakt van steekproeven zijn die representatief voor de persoonlijke blootstelling van een werknemer.
4. Bij de beoordeling, bedoeld in het eerste lid, wordt in ieder geval aandacht besteed aan:
a. het niveau, de aard en de duur van de blootstelling, met inbegrip van eventuele blootstelling aan impulsgeluid;
b. de in artikel 6.8, derde, vierde, zevende en negende lid vastgestelde actiewaarden en de in artikel 6.8, tiende lid, vastgestelde grenswaarden voor de blootstelling;
c. de mogelijke gevolgen voor de gezondheid en veiligheid van werknemers die tot bijzonder gevoelige risicogroepen behoren;
d. voorzover dit technisch uitvoerbaar is, de mogelijke gevolgen voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers van de wisselwerking tussen lawaai en werkgerelateerde ototoxische stoffen en tussen lawaai en trillingen;
e. de mogelijke indirecte gevolgen voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers van de wisselwerking tussen lawaai en waarschuwingssignalen of andere geluiden waarop dient te worden gelet teneinde het risico op ongelukken te verkleinen;
f. de informatie over de lawaai-emissie die door de fabrikanten van de arbeidsmiddelen is verstrekt;
g. het bestaan van alternatieve arbeidsmiddelen die ontworpen zijn om de lawaai-emissie te verminderen;
h. de voortzetting van de blootstelling aan lawaai buiten normale werktijd onder verantwoordelijkheid van de werkgever;
i. uit arbeidsgezondheidskundig onderzoek als bedoeld in artikel 6.10, eerste tot en met derde lid, verkregen relevante informatie, met inbegrip van gepubliceerde informatie, voorzover dat mogelijk is;
j. de beschikbaarheid van individuele gehoorbeschermers met voldoende dempende werking.
5. De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers wordt de gelegenheid gegeven een oordeel kenbaar te maken over de wijze van

beoordeling en meting.
6. De resultaten van de op grond van dit artikel uitgevoerde beoordelingen en metingen worden in passende vorm geregistreerd en bewaard, zodat latere raadpleging mogelijk is.
7. De resultaten, bedoeld in het zesde lid, worden, voorzien van een toelichting, ter kennis gebracht van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, van de belanghebbende werknemers.

Arbobesluit, artikel 7.3
1. Bij de keuze van de arbeidsmiddelen die de werkgever ter beschikking stelt, wordt rekening gehouden met de uit de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, gebleken specifieke kenmerken van de arbeid, met de omstandigheden waaronder deze wordt verricht, met de op de arbeidsplaats al bestaande gevaren en met de gevaren die daaraan zouden kunnen worden toegevoegd door het gebruik van de desbetreffende arbeidsmiddelen.

Arbobesluit, artikel 8.2
Alvorens een persoonlijk beschermingsmiddel te kiezen maakt de werkgever, in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, een beoordeling van de uitrusting die hij voornemens is ter beschikking te stellen, teneinde na te gaan in hoeverre deze voldoet aan de in artikel 8.1, eerste, tweede en derde lid gestelde voorwaarden.
Deze beoordeling omvat:
a. een risico-inventarisatie en -evaluatie van de gevaren die niet met andere middelen vermeden kunnen worden;
b. een omschrijving van de kenmerken die de persoonlijke beschermingsmiddelen moeten bezitten om de onder a vermelde gevaren te kunnen ondervangen, rekening houdend met eventuele gevaarsbronnen die de persoonlijke beschermingsmiddelen zelf kunnen vormen;
c. een risico-inventarisatie en -evaluatie van de kenmerken van de desbetreffende persoonlijke beschermingsmiddelen die beschikbaar zijn, vergeleken met de onder b bedoelde kenmerken.

Arbeidstijdenwet, artikel 4.1, Beleidsvoering, inventarisatie en evaluatie
1. De werkgever voert een zo goed mogelijk beleid terzake van arbeids- en rusttijden van de werknemers, en houdt daarbij, voor zover dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, rekening met de persoonlijke omstandigheden van die werknemers. Het beleid terzake van arbeids- en rusttijden wordt gevoerd in samenhang met het arbeidsomstandighedenbeleid, bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet.
4. Artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet is van overeenkomstige toepassing.

Beleidsregels Arbobesluit
beleidsregel 5.11 Bescherming van ogen en gezichtsvermogen bij beeldschermwerk
beleidsregel 6.7 Beoordelen en zo nodig meten van het geluid op de arbeidsplaats
beleidsregel 7.3-1 Handbediende hogedrukreinigers
beleidsregel 7.3-2 Geschiktheid afkortzagen voor aluminium
beleidsregel 7.3-3 Geschiktheid hijs- en hefgereedschap
beleidsregel 7.3-4 Inventarisatie en evaluatie van gevaren van arbeidsmiddelen
beleidsregel 7.3-5 Geschiktheid freesgereedschap en ronde zaagbladen bij houtbewerking

1.7. Melding en registratie van ongevallen

Beschikt het bedrijf over een procedure voor de melding en registratie van ernstige ongevallen?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**
Risico en prioriteit	
Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Belangrijk letsel, reversibel
Waarschijnlijkheid van optreden	Zeer goed mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Registratie van ziekte verzuim komt alleen naar voren in getallen. Oorzaken worden hierin niet uitgekristaliseerd. Ongevalregistratie ontbreekt hierin. Incidenten worden wel behandeld , maar niet op juiste wijze geregistreerd

Maatregel
Protocollen omschrijven hoe er wordt omgegaan met registratie van ongevallen / bijna ongevallen en een opgesplitste wijze van registratie realiseren. Advies uit rapport A&G zal hierin leidraad zijn. Zal gekoppeld gaan worden aan centrale registratie incidenten , ongevallen en ziekte verzuim.

Advies deskundige
Implementeer een cetrale registratiebank voor ongevallen/incidenten die betrekking heeft op alle medewerkers binnen de NAS waarbij de grondslag betrekking heeft op agressie & geweld en biologische agentia

zorg voor een adequate uitvoering van de ontwikkelde protocollen en toets deze uitvoering.

Toelichting
Gegevens betreffende ongevallen op het werk met meer dan drie dagen verzuim tot gevolg dienen in een bedrijfsregister te worden bijgehouden. Ook de omstandigheden waaronder het ongeval heeft plaatsgevonden en de mogelijke oorzaken worden vermeld. Ernstige ongevallen (met ziekenhuisopname of de dood tot gevolg) moeten schriftelijk gemeld worden bij de Arbeidsinspectie.

Wetten, regels en normen
Arbowet, artikel 9
1. De werkgever meldt arbeidsongevallen die leiden tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname direct aan de daartoe aangewezen toezichthouder en rapporteert hierover desgevraagd zo spoedig mogelijk schriftelijk aan deze toezichthouder.
2. De werkgever houdt een lijst bij van de gemelde arbeidsongevallen en van arbeidsongevallen welke hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie werkdagen en registreert daarop de aard en datum van het ongeval.

1.9. Rook-, drank-, drugs- en medicijnenbeleid

Heeft het bedrijf een beleid geformuleerd voor de onderwerpen ’roken’, ’drank’, ’drugs’ en ’medicijnengebruik’ op het werk?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Belangrijk letsel, reversibel
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Risico wellicht aanvaardbaar, actie overwegen**
Prioriteit	**2 - Midden**

Beschrijving knelpunt
Gezien het feit dat de Diergaardesingel een opvang is voor verslaafden is het niet relevant om te spreken van een een "beleid". bewoners mogen op hun kamer roken.

Maatregel
Wordt per locatie binnen de NAS verschillend mee omgegaan. Op het kantoor aan de Zomerhofstraat is een rookvrij beleid

Algemene regels met betrekking tot drank,drug en roken staat omschreven in de gedragscode bewoners.

Beperk het roken alleen tot de eigen huiskamer van bewoner (dit is wel een verhoogt gevaar voor brand). De centrale ruimte aan de Diergaarde moet rookvrij anti rookbeleid worden doorgevoerd, dit is namelijk tevens

kantoorruimte voor medewerkers.

Advies deskundige
met betrekking tot DGsingel, de gedragccode duidelijk zichtbaar (geplasificeert) in de algemene huiskamer ophangen in A3 formaat

Toelichting
In alle bedrijven is het nodig afspraken te maken over roken, drank, drugs en medicijnengebruik op het werk. De afspraken moeten schriftelijk zijn vastgelegd; niet alleen de doelstelling dient benoemd te worden, maar ook de handhavingsinstrumenten.
Onderdeel van het rookbeleid is dat in verblijfs- en verkeersruimten niet gerookt mag worden. Het maken van een aparte rookruimte in een bedrijf is wel te adviseren, maar geen verplichting.
Over drank-, drugs- en medicijnenbeleid zijn geen specifieke verplichtingen opgenomen, met uitzondering van het beschermen van jongeren onder de 18 jaar. Overleg met de OR of PVT over dit beleid is aan te bevelen.

Wetten, regels en normen
Arbowet, artikel 11
De werknemer is verplicht om in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen.

Tabakswet, artikel 10
1. Voor de instellingen, diensten en bedrijven die door de Staat en de openbare lichamen worden beheerd, worden door het bevoegde gezag zodanige maatregelen getroffen, dat van de daardoor geboden voorzieningen gebruik kan worden gemaakt en de werkzaamheden daarin kunnen worden verricht zonder dat daarbij hinder van het gebruik van tabaksproducten wordt ondervonden.
2. Tot de maatregelen, bedoeld in het eerste lid, behoort in ieder geval het instellen en handhaven ven een verbod tabaksproducten te gebruiken in ruimten, behorende tot bij algemene maatregel van bestuur, aangewezen categorieën. Op het verbod kunnen, overeenkomstig bij de algemene maatregel van bestuur gestelde regelen, beperkingen worden aangebracht.

Tabakswet, artikel 11a
1. Werkgevers zijn verplicht zodanige maatregelen te treffen dat werknemers in staat worden gesteld hun werkzaamheden te verrichten zonder daarbij hinder of overlast van roken door anderen te ondervinden.
4. Diegenen die – anders dan in een hoedanigheid als bedoeld in artikel 10 of 11 – het beheer hebben over voor het publiek toegankelijke gebouwen, voorzover die gebouwen behoren tot bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorieën, zijn verplicht tot het treffen van maatregelen als bedoeld in artikel 10, eerste lid.

1.13. Voorlichting, onderricht en toezicht

Is voorlichting, instructie over veiligheid en gezondheidsaspecten van het werk en toezicht daarop (ook voor nieuwe medewerkers en bijzondere groepen) structureel geregeld?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Belangrijk letsel, reversibel
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Risico wellicht aanvaardbaar, actie overwegen**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Aan het werken met verslaafden kleven vanzelfsprekend gevaren. Deze doelgroep is verminderd

toerekeningsvatbaar en onberekenbaar.
Er wordt beperkt voorlichting gegeven over de gevaren die er zijn met het werken met de gestelde doelgroep.
Het onderzoek veiligheid heeft uitgewezen dat er meer behoefte is.

Maatregel
Alvorens een client geplaatst wordt een karakter typering van de des betreffende persoon aan de daaraan gekoppelde medewerkers voorleggen. Met als doel dat zij beter kunnen anticiperen op eventuele vorm van agressie en geweld. tevens vermelden wanneer een client drager is van een vorm van hepatitis en of TBC.
Uitkomsten met het oog op voorlichting etc. uit rappotage A&G zulen ter hand genomen worden.

Advies deskundige
Een structurele toetsing van de vaardigheiden "hoe om te gaan met de gevaren" ontbreekt. Een plan van aanpak om dit op te nemen verdiend de aandacht.
Er moeten protocollen worden opgesteld voor het (na)zorg aspect agressie & geweld , biologische agentia
Een specifieke traning in weerbaarheid en assertiviteit geënt op de doelgroep kan een optie zijn.

Toelichting
Inzicht en vaardigheden t.a.v. de veiligheid en gezondheid zijn essentieel om werknemers in staat te stellen onder zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, met zo weinig mogelijk risico’s en zonder ongevallen hun werk te verrichten. In de praktijk blijkt bijvoorbeeld dat veel ongevallen voortkomen uit een gebrek aan kennis over de gevaren en risico’s in de arbeidssituatie (bijvoorbeeld gevaarlijke machines, stoffen of werkplekken, ongezonde werkhoudingen e.d.). Goede en tijdige voorlichting kan gerealiseerd worden door een structurele voorziening en planmatig werken. De specifieke voorlichtingsverplichtingen voor de onderwerpen gehoorbescherming, lichamelijke belasting, werkplekinstelling en trillingen zijn opgenomen bij de desbetreffende specifieke modules van de InspectieMethode Arbeidsomstandigheden.

Wetten, regels en normen
Arbowet, artikel 8
1. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico’s, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico’s te voorkomen of te beperken.
Tevens zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de wijze waarop de deskundige bijstand, bedoeld in de artikelen 13, 14, 14a en 15, in zijn bedrijf of inrichting is georganiseerd.
2. De werkgever zorgt ervoor dat aan de werknemers doeltreffend en aan hun onderscheiden taken aangepast onderricht wordt verstrekt met betrekking tot de arbeidsomstandigheden.
3. Indien persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van de werknemers worden gesteld en indien op arbeidsmiddelen of anderszins beveiligingen zijn aangebracht, zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers op de hoogte zijn van hun doel en werking en de wijze waarop zij deze dienen te gebruiken.
4. De werkgever ziet toe op de naleving van de instructies en voorschriften gericht op het voorkomen of beperken van de in het eerste lid genoemde risico’s alsmede op het juiste gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.
5. Indien binnen de onderneming werknemers jonger dan 18 jaar werkzaam zijn, houdt de werkgever bij de uitvoering van de in de voorgaande leden genoemde verplichtingen in het bijzonder rekening met de aan de jeugdige leeftijd inherente beperkte werkervaring en onvoltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling van deze werknemers.

NB: De specifieke verplichtingen voor dit onderwerp zijn in de onderwerpsmodules opgenomen!

Beleidsregel Arbowet
beleidsregel 8 Voorlichting en onderricht aan zwangere werknemers en werknemers tijdens lactatie

1.16. Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Biedt het bedrijf de mogelijkheid aan werknemers om periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) te ondergaan?

Antwoord: Nee **Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Belangrijk letsel, reversibel
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Risico wellicht aanvaardbaar, actie overwegen**
Prioriteit	**2 - Midden**

Beschrijving knelpunt
PAGO wordt niet aangeboden aan medewerkers
Er is alleen een vaccinatie voor TBC aangeboden.
Er is geen preventieve inenting voor hepatitis
Stagiairs worden uitgesloten van preventieve inënting

Maatregel
Er wordt halfjaarlijks een onderzoek aangeboden op TBC , dit is op vrijwillige basis
Medewerkers kunnen hiervoor op vrijwillige basis preventief worden ingeënt.
een preventief inentingsprogramma met betrekking tot hepatitis ontbreekt. Dit wordt ten zeerste aanbevolen en zal worden opgenomen in het vaccinatie programma.
Stagiaires zullen eveneens de vaccinaties worden aangeboden.

Advies deskundige
Laat alle medewerkers die in aanraking kunnen komen met de doelgroep waarmee de NAS werkt 1 maal per 2 jaar een PAGO ondergaan
Laat alle medewerkers de vrijwillige keus op perventieve inenting TBC en voeg hieraan toe de vaccinatie Hepatitis B Neem hierin ook op de stagiair
Registreer wie niet vrijwillig deelneemt incl. de motivatie.

Toelichting
Elke werkgever dient de werknemers periodiek (bijvoorbeeld eens in de 3 jaar) in de gelegenheid te stellen een gezondheidskundig onderzoek (PAGO), uit te voeren door de arbodienst, te ondergaan. Deelname van de werknemer hieraan is vrijwillig. Het betreft geen algemeen gezondheidsonderzoek, maar een onderzoek dat is gericht op de gezondheidsrisico's van de specifieke taak van de werknemer, als deze taakuitvoering dat vereist. De bedrijfsarts adviseert op basis van de RI&E het bedrijf over dit PAGO.

Wetten, regels en normen
Arbowet, artikel 18
De werkgever stelt de werknemers periodiek in de gelegenheid een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

2. Verzuimbeleid

2.1. Verzuimregistratie

Wordt het ziekteverzuim van werknemers adequaat geregistreerd?

Antwoord: Nee **Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Belangrijk letsel, reversibel
Waarschijnlijkheid van optreden	Zeer goed mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**

Prioriteit **1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Er is een verzuim registratie die percentages aangeeft van het aantal ziekte gevallen. uit de huidige vorm van registreren is niet te achterhalen wat de aanleiding van het verzuim is. Gezien de doelgroep waarmee gewerkt wordt en de psychische belasting is een beter gekristalliseerde verzuimregistratie belangrijk.

Maatregel
Er gaat gewerkt worden aan onderverdeling van de aanleidingen van verzuim om meer en beter inzicht te krijgen gericht op de ziekte begeleiding.

Toelichting
Elk bedrijf dient het ziekteverzuim van werknemers te registreren. Aangezien de bedrijven in het ziektejaar zelf de loonsom moeten betalen, is een goed inzicht en goede beheersing van het ziekteverzuim in het eigen belang. Als hulpmiddel zijn geautomatiseerde registratiesystemen te gebruiken. Ook is het gangbaar de registratie door de arbodienst te laten verzorgen.
Ten behoeve van de vergelijkbaarheid dient men de juiste definities van ziekteverzuim te hanteren. De meest gangbare definities voor het verzuimpercentage, de meldingsfrequentie en de gemiddelde verzuimduur zijn als volgt:
* verzuimpercentage = aantal verzuimde kalenderdagen gedeeld door het totaal aantal kalenderdagen (= 365 per jaar) x 100%;
* meldingsfrequentie = aantal ziekmeldingen gedeeld door het aantal personeelsleden x 100%;
* gemiddelde verzuimduur = aantal verzuimde kalenderdagen van de beëindigde gevallen gedeeld door het totaal aantal beëindigde gevallen x 100%.

Het verzuim wordt meestal per maand, kwartaal of jaar berekend. Verzuimde kalenderdagen zijn alle dagen tussen ziekmelding en hersteldmelding. De dag van ziekmelding is de datum waarop de werknemer niet op het werk verschijnt of het werk voortijdig verlaat. De dag van hersteldmelding is de datum waarop de werknemer zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk hervat (of ontslag neemt, overlijdt of waarop het eerste ziektejaar afloopt). Alle tussenliggende weekend- en roostervrije dagen (ook bij parttimers) en de wachtdagen worden meegeteld. Ook zwangerschaps- en bevallingsverlof telt mee als verzuim, omdat deze vorm van afwezigheid onder de Ziektewet valt. Voor het registreren van aangepast werk - dat wil zeggen het in het kader van het herstel tijdelijk korter werken of lichter werk verrichten - wordt verwezen naar punt 2.

Ter illustratie een rekenvoorbeeld:
In een bedrijf met 150 werknemers hebben in 1998 190 ziekmeldingen plaatsgevonden, met een totale verzuimduur van 4100 kalenderdagen. Het aantal beëindigde verzuimgevallen in 1998 is 178, met een totaal aantal verzuimdagen van 4235.
Het verzuimpercentage in dit bedrijf bedraagt 4100 (totaal aantal ziektedagen) gedeeld door 54.750 (totaal aantal kalenderdagen van 150 werknemers in 1998) x 100% = 7,5%. De meldingsfrequentie bedraagt 178 (totaal aantal verzuimmeldingen) gedeeld door 150 (personeelssterkte) = 1,2.
De gemiddelde verzuimduur bedraagt 3050 (aantal verzuimde kalenderdagen van de beëindigde gevallen) gedeeld door 138 (totaal aantal beëindigde gevallen) = 23 dagen.

Als er veel vrouwen in een bedrijf werken, kan het verzuim wegens zwangerschap en bevalling een belangrijk deel van het verzuimpercentage uitmaken. Omdat dit verzuim geen maatregelen vraagt, is het van belang dit te kunnen onderscheiden van het verzuim wegens ’echte’ ziekten.

Wetten, regels en normen
Wet Verbetering Poortwachter

Verdere informatie betreffende de knelpunten van deze module kunt u vinden in:

AI-bladen
AI 1 Arbo- en verzuimbeleid
AI 12 Zwangerschap en arbeid
AI 30 Jongeren en arbeid
AI 33 Gedeeltelijk arbeidsgeschikt

2.2. Registratie aangepast werk

Wordt gedeeltelijk verzuim c.q. aangepast werk apart geregistreerd?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Zeer zelden
Mogelijk effect	Gering letsel, hinder
Waarschijnlijkheid van optreden	Zo goed als ondenkbaar
Risicoklasse	**Risico wellicht aanvaardbaar, actie overwegen**
Prioriteit	**3 - Laag**

Beschrijving knelpunt
Aangepast werk wordt niet in overweging genomen binnen de NAS. Mocht iemand een "gebroken been" hebben dan wordt daar anders mee omgegeaan. maar de stelling is "ziek is ziek".

Aangepast werk wordt om die reden niet geregistreed. het is niet van toepassing.

Maatregel
Een medewerker die ziek is wordt de rust geboden in goede harmonie te herstellen.

Toelichting
Na een periode van ziekte of om ziekte te voorkomen kunnen werknemers aangepast werk (lichter werk en/of minder uren) verrichten. Bij de berekening van het ziekteverzuimpercentage kan men aangepast werk zien:
* als volledig verzuim of
* als volledig hersteld of
* naar rato van het aantal niet gewerkte uren.

Wanneer een bedrijf veel gebruik maakt van aangepast werk, is het aan te bevelen dit verzuim apart te registreren. Wanneer ook het aantal werkuren hierbij vastgelegd wordt, kan het verzuimpercentage volgens elk van de drie opties berekend worden. Wanneer slechts één optie mogelijk is, heeft het naar rato meerekenen van aangepast werk de voorkeur, omdat dit het beste inzicht geeft in het feitelijke ziekteverzuim van het bedrijf.

Een voorbeeld:
Een werknemer krijgt na 12 weken verzuim aangepast werk. Dit betreft administratief werk voor 50% van de werktijd. De werknemer doet dit werk 5 weken en hervat vervolgens weer volledig het oorspronkelijke werk. In de eerste optie wordt het aangepast werk als volledig verzuim geteld en bedraagt het verzuim 119 kalenderdagen (84 + 35 dagen). In de tweede optie wordt het aangepaste werk in het geheel niet meegeteld en bedraagt het verzuim 84 kalenderdagen. In de derde optie wordt het aangepast werk naar rato berekend (in dit geval 50%) en bedraagt het verzuim 101,5 kalenderdagen (84 + 50% van 35 dagen).

Wetten, regels en normen
Wet Verbetering Poortwachter

2.5. Analyse van verzuim

Worden de gegevens over het ziekteverzuim geanalyseerd en vergeleken met streefcijfers/referentiegegevens?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Onbepaald
Mogelijk effect	Onbepaald
Waarschijnlijkheid van optreden	Onbepaald

Risicoklasse	**Risico onbepaald**
Prioriteit	**3 - Laag**

Beschrijving knelpunt
Analyse van verzuim is er niet. Nagenoeg alle medewerker hebben te maken met een doelgroep die zeer moeilijk hanteerbaar is. Mede hierom is een uitsplitsing niet relevant.

Maatregel
Het uit kristaliseren wordt om deze reden mondjes maat gedaan. herstel van de medewerker heeft meer prioriteit. er zijn geen streefcijfers met het oog op ziekte verzuim. (deze is gezien de werkzaamheden met de doelgroep laag)

Toelichting
Het doel van verzuimanalyse is om hoog ziekteverzuim te signaleren en te onderzoeken bij welke personeelsgroepen hiervan sprake is. Verzuim is in samenhang met de arbeidsomstandigheden vaak afdelingsgebonden. Door het verzuim tussen afdelingen te vergelijken kan gesignaleerd worden wie verantwoordelijk is voor hoog verzuim. Hetzelfde kan men doen voor leeftijdsgroepen, mannen en vrouwen, parttimers en fulltimers en/of functiegroepen. Houd hierbij rekening met een minimale omvang van de onderscheiden groepen van minstens 10 personen. Wanneer het hoge verzuim gelokaliseerd is, kunnen in de arbeidsomstandigheden gelegen oorzaken opgespoord en maatregelen genomen worden.

Om de ontwikkeling van het verzuim goed te kunnen volgen heeft het de voorkeur ten minste driemaandelijks de cijfers te analyseren. Hierbij moet men rekening houden met seizoensinvloeden en griepepidemieën. Het verzuim in het eerste en vierde kwartaal van een jaar is bijna altijd hoger dan in het tweede en derde kwartaal. Kwartaalcijfers dienen altijd vergeleken te worden met hetzelfde kwartaal van het voorafgaande jaar.

Bij kleinere bedrijven (tot 50 werknemers) zal men in ieder geval jaarlijks het verzuim moeten analyseren en vergelijken met het voorafgaande jaar. Houd hierbij rekening met de relatief grote invloed van langdurige verzuimers en/of zwangerschapsverlof. In kleinere bedrijven kunnen één of twee langdurig zieken grote invloed hebben op het verzuimpercentage.

Ten einde het verzuim binnen het bedrijf omlaag te brengen, is het nodig om een streefcijfer vast te stellen. Hiervoor moet vastgesteld worden welke ondergrens haalbaar is voor het bedrijf, gegeven het huidige verzuim, het werk dat verricht wordt en de personeelsopbouw (met name leeftijd en geslacht). De volgende streefcijfers zijn bijvoorbeeld denkbaar:
* het landelijk gemiddelde;
* het gemiddelde van de bedrijfstak;
* het laagste cijfer uit het verleden van het bedrijf;
* het huidige verzuim minus een bepaald percentage.

Bij het omgaan met streefcijfers voor een bedrijf of afdeling dient men rekening te houden met de personeelsopbouw. Het verzuimpercentage is in het algemeen hoger naarmate er meer vrouwen werken (dit alleen wanneer zwangerschapsverzuim wordt meegeteld), de leeftijd hoger ligt, het werk fysiek belastender is en het opleidings- en functieniveau lager liggen. De meldingsfrequentie is in het algemeen hoger naarmate er meer jongeren en meer vrouwen werken.

Wetten, regels en normen
Wet Verbetering Poortwachter

2.6. Ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden

Wordt er systematisch nagegaan of het verzuim veroorzaakt wordt door omstandigheden in het werk?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28

Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Belangrijk letsel, reversibel
Waarschijnlijkheid van optreden	Zeer goed mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Verzuim wordt gegeristreerd in percentage's en tijdsduur van verzuim, de aanleiding in relatie tot het werk wordt niet als zodanig opgenomen.

Maatregel
De motivatie en aanleiding van het verzuim moet in kaart worden gebracht.
Er wordt bij korter ziekte verzuim wel contact gelegd met de medewerker, maar wanneer verzuim langere tijd duurd wordt het contact minder. Hier moet een omslag in gaan plaatsvinden. Niet zozeer om aan te zetten tot aangepast werk , maar het sociale belang richting de medewerker. Tevens met het oog op een eventueel nazorg traject.

Toelichting
In het kader van het verzuimbeleid is het belangrijk systematisch aandacht te besteden aan de mogelijke oorzaken van ziekteverzuim in het werk. Dat betekent onder meer dat bij een ziekmelding en in een terugkeergesprek (zie punt 9) gevraagd wordt naar een mogelijke relatie van de klachten met het werk. Een andere belangrijke informatiebron wordt gevormd door de ziekteverzuimgegevens. Gerichte analyse van de verzuimgegevens geeft een beeld van mogelijke risicogroepen en risicofactoren (zie punt 3).

Wetten, regels en normen
Wet Verbetering Poortwachter

2.10. Bedrijfsarts of arbodienst

Ondersteunt de bedrijfsarts of de arbodienst de begeleiding van zieke werknemers?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Frequentie blootstelling	Onbepaald
Mogelijk effect	Onbepaald
Waarschijnlijkheid van optreden	Onbepaald
Risicoklasse	**Risico onbepaald**
Prioriteit	**3 - Laag**

Beschrijving knelpunt
Er is een minimale inbreng van arboarts in verzuim begeleiding

Toelichting
De begeleiding van zieke werknemers is een verantwoordelijkheid van de werkgever. Deze dient zich hierbij te laten ondersteunen door een bedrijfsarts. Dit houdt onder meer in dat de bedrijfsarts of de arbodienst - vóórdat de periode van zes weken verzuim verlopen is - moet worden ingeschakeld voor een beoordeling van het verzuim. Andere mogelijkheden voor bijstand zijn advisering ten aanzien van de mogelijkheden van werkhervatting en deelname aan een sociaal-medisch team (zie punten 8 en 9). De bedrijfsarts voert tevens de verplichte melding van beroepsziekten aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCB) uit.

Wetten, regels en normen
Arbowet, artikel 14
1. In aanvulling op artikel 13 laat de werkgever laat zich bij de volgende taken bijstaan door een of meer deskundige personen ten behoeve van wie overeenkomstig artikel 20 een certificaat is afgegeven:
a. het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, en daarover adviseren;

b. de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, met inbegrip van de bijstand bij de uitvoering van bij of krachtens artikel 71a, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering gestelde regels;
c. het uitvoeren van:
1° het arbeidsgezondheidskundig onderzoek bedoeld in artikel 18;
2° de aanstellingskeuring, indien de werkgever dez e laat verrichten.
2. Bij de toepassing van het eerste lid wordt het volgende in acht genomen:
a. de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, wordt doeltreffend uitgevoerd;
b. de bijstand bij de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt binnen het bedrijf of de inrichting georganiseerd;
c. voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand bij de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een of meer andere deskundige personen ten behoeve van wie overeenkomstig artikel 20 een certificaat is afgegeven;
d. de personen die de bijstand verrichten, hebben een zodanige uitrusting en zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, naar behoren kunnen verlenen.
3. Een afschrift van een advies als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt door de degene die dit advies heeft opgesteld gezonden aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt een afschrift van dit advies zo spoedig mogelijk door de werkgever gezonden aan de belanghebbende werknemers.
4. De wijze waarop de bijstandverlening plaatsvindt met betrekking tot de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, wordt schriftelijk vastgelegd.
5. Bij de gegevensverwerking noodzakelijk voor de uitvoering van de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, kan gebruik worden gemaakt van het sociaal-fiscaalnummer, bedoeld in artikel 2, derde lid, onderdeel j, van de Algemene wet inzake rijksbelastingen.
6. Artikel 464 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek voorzover het betreft de overeenkomstige toepassing van de artikelen 457 en 464, tweede lid, onder b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, is niet van toepassing indien in verband met de uitvoering van deze wet handelingen worden verricht op het gebied van de geneeskunst door personen die zijn belast met de taken, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b.
7. De deskundige werknemers en andere deskundige personen, bedoeld in artikel 13, en de personen, bedoeld in het eerste lid, werken bij het verlenen van bijstand aan een werkgever samen.
8. Artikel 13, vijfde en zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.
9. De organisatie van de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, kan, met inachtneming van het tweede lid, plaatsvinden bij:
a. collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, of
b. regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
10. Indien zowel een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling als bedoeld in het achtste lid, onderdeel a, als een regeling als bedoeld in het achtste lid, onderdeel b, gelden, zijn de in die overeenkomst en regelingen gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst of de regeling, bedoeld in het achtste lid, onderdeel a, van toepassing.
11. Voor de toepassing van dit artikel en de daarop berustende bepalingen geldt een collectieve overeenkomst als bedoeld in het achtste lid, onderdeel a, en een regeling als bedoeld in het achtste lid, onderdelen a en b, gedurende 5 jaren, te rekenen vanaf het tijdstip waarop die overeenkomst of die regeling ingaat. Bij wijziging van de in de eerste zin bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst of regeling binnen 5 jaren na inwerkingtreding, wordt het in de eerste zin bedoelde tijdvak beëindigd op het tijdstip van inwerkingtreding van de gewijzigde collectieve arbeidsovereenkomst of regeling.
12. Het eerste lid, aanhef en onderdeel a, is niet van toepassing ten aanzien van de werkgever:
a. die werknemers arbeid laat verrichten voor een tijdsduur van in totaal ten hoogste 40 uur per week, of
b. met in de regel ten hoogste 25 werknemers, indien gebruik wordt gemaakt van een model voor het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie.
13. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld voor:
a. de tijdsduur van arbeid die buiten beschouwing wordt gelaten bij de toepassing van het twaalfde lid, onderdeel a;
b. het model, bedoeld in het twaalfde lid, onderdeel b.
14. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de bijstand bij een of meer taken als bedoeld in het eerste lid, onderdelen b en c, niet verplicht is met inachtneming van bij of krachtens die algemene maatregel van bestuur gegeven voorschriften.

Arbowet, artikel 14a

1. Indien de bijstand bij de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, niet is georganiseerd met toepassing van artikel 14, achtste lid, wordt deze bijstand georganiseerd met inachtneming van dit artikel.
2. De werkgever laat zich met betrekking tot de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, bijstaan door een arbodienst, ten behoeve waarvan overeenkomstig artikel 20 een certificaat is afgegeven en die deel uitmaakt van de organisatie van het bedrijf of de inrichting.
3. Voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een andere arbodienst ten behoeve waarvan, overeenkomstig artikel 20, een certificaat is afgegeven.
4. De deskundige werknemers en andere deskundige personen, bedoeld in artikel 13, en de werknemers van een arbodienst, werken bij het verlenen van bijstand aan een werkgever samen.
5. Artikel 13, vijfde en zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.
6. Artikel 14, derde tot en met zesde lid, twaalfde tot en met veertiende lid, is van toepassing.

Arbowet, artikel 17
Bij algemene maatregel van bestuur kan, met inachtneming van in die maatregel gegeven voorschriften, worden bepaald dat aan een of meer van de krachtens deze wet vastgestelde bepalingen op een andere wijze kan worden voldaan dan in die bepalingen is aangegeven, echter uitsluitend bij collectieve regeling als bedoeld in artikel 1:3, eerste lid van de Arbeidstijdenwet, dan wel een regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Daarbij wordt te allen tijde in acht genomen dat geen afbreuk wordt gedaan aan het beschermingsniveau van de in de eerste volzin bedoelde bepalingen.

3. Algemene voorzieningen

3.3. Pauzeruimte

Is er voor het doorbrengen van de pauzes een adequate ruimte met bescherming voor niet-rokers?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**
Risico en prioriteit	
Aantal werknemers	10
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Belangrijk letsel, reversibel
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Risico wellicht aanvaardbaar, actie overwegen**
Prioriteit	**3 - Laag**

Beschrijving knelpunt
Door het werken met een specifieke doelgroep verslaafden / thuis en daklozen welke in de opvang kunnen en mogen roken en drinken is het zeer lastig realiseerbaar om voor de medewerker een volledig rookvrije ruimte te creeren. ruimte gebrek ligt hieraan ten grondslag.

Maatregel
De centrale woonkamer van de Diergaardesingel moet rookvrije ruimte worden . Hier moet een antierookbeleid gaan gelden.
De locatie Zomerhofstraat kent een rookvrij beleid.

Toelichting
Elk bedrijf dient een ruimte voor het doorbrengen van de pauzes ter beschikking te hebben. Niet-rokers moeten beschermd worden tegen tabaksrook van rokers. De ruimte is voldoende groot en voorzien van tafels en stoelen. Men mag ook gebruik maken van een ruimte die de rest van de dag voor andere doeleinden gebruikt wordt, bijvoorbeeld de werkruimte in kleinere bedrijven, mits werknemers in deze ruimte niet bloot staan aan vuil, stof en/of een hoge temperatuur.

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 3.20
1. In het bedrijf of de inrichting of in de directe nabijheid daarvan is een gemakkelijk toegankelijke ruimte beschikbaar waar de werknemers de pauzes kunnen doorbrengen. Deze ruimte is daartoe geschikt alsmede, afhankelijk van het aantal werknemers, voldoende ruim bemeten en uitgerust met voldoende tafels en stoelen.
2. In de ruimte, bedoeld in het eerste lid, zijn doeltreffende maatregelen genomen ter bescherming van de niet-rokers tegen hinder van tabaksrook.

Arbobesluit, artikel 4.1c sub k
1. In alle gevallen waarin arbeid wordt verricht waarbij werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, wordt, in het kader van artikel 3 van de wet, de blootstelling van werknemers aan gevaarlijke stoffen voorkomen of geminimaliseerd door:
k. te zorgen dat op plaatsen waar gevaarlijke stoffen aanwezig zijn, niet wordt gerookt, gegeten, gedronken, geslapen of voedsel wordt bewaard.

3.4. Eerste-hulpvoorzieningen

Zijn er voldoende EHBO- en andere voorzieningen (brancard, vouwbed) en/of reddingsmiddelen aanwezig?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	10
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Belangrijk letsel, reversibel
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Risico wellicht aanvaardbaar, actie overwegen**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Er is "deels" voldoende voorzieningen , maar nog niet in volledigheid dekkend. Men moet er ook erg naar zoeken.

Maatregel
Opnemen van meer en betere dekking van EHBO en andere voorzieningen moet worden bekeken en aangepast. EHBO koffers zullen aan de wanden worden geplaatst.

Advies deskundige
Vaste EHBO koffers aan de wand plaatsen op centrale punten binnen de instelling.

Toelichting
EHBO-middelen (verbanddoos, brancard, EHBO-lokaal, posters) dienen aanwezig te zijn, afhankelijk van de aard en risico’s van het bedrijf. Een EHBO-ruimte behoeft geen aparte ruimte te zijn, het is voldoende indien een ruimte onmiddellijk vrijgemaakt en afgeschermd kan worden, indien dit nodig is voor de eerste hulp bij een ongeval. De EHBO-middelen dienen snel bereikbaar en goed zichtbaar en herkenbaar te zijn door markeringen overeenkomstig de Arboregeling (zie niveau C).

Nabij plaatsen waar gevaar bestaat voor verdrinking (bijvoorbeeld aan havenkades), verstikking, bedwelming of vergiftiging, moeten voldoende en doelmatige middelen aanwezig zijn voor het redden van personen die dreigen te verdrinken, te verstikken of bedwelmd of vergiftigd dreigen te worden. Men denke hierbij aan middelen als reddingsboeien, reddingslijnen en vluchtmaskers.

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 3.10
Op arbeidsplaatsen waar gevaar voor verdrinking bestaat, wordt dit gevaar zoveel mogelijk voorkomen en zijn doelmatige middelen voor het redden van drenkelingen op een goed zichtbare plaats beschikbaar.

Arbobesluit, artikel 3.25
1. Indien de aard van de arbeid of de daaraan verbonden gevaren dit noodzakelijk maken, zijn, in aanvulling op artikel 15 van de wet, in het bedrijf of de inrichting voldoende eerste-hulpposten aanwezig.
2. In de eerste-hulpposten zijn duidelijk zichtbare instructies voor eerste hulp bij ongevallen aanwezig.
3. In de eerste-hulpposten is een alarmnummer duidelijk zichtbaar aangebracht.
4. De eerste-hulpposten zijn voorzien van de noodzakelijke eerste-hulpuitrusting.
5. De eerste-hulpposten zijn gemakkelijk met brancards bereikbaar.
6. De eerste-hulpposten en de eerste-hulpuitrusting zijn voorzien van een signalering die voldoet aan het bij of krachtens afdeling 2 van hoofdstuk 8 bepaalde.

Arbobesluit, artikel 8.4
1. Ter voorkoming of beperking van gevaren voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers zorgt de werkgever ervoor dat, indien de gevaren op de arbeidsplaats of de gevaren van een arbeidsmiddel daartoe aanleiding geven, doeltreffende veiligheids- of gezondheidssignalering aanwezig is.
2. Bij ministeriële regeling worden nadere regels gesteld met betrekking tot het eerste lid.

Arboregeling, Hoofdstuk 8 Veiligheids- en gezondheidssignalering, artikel 8.1 Vereisten
Veiligheids- of gezondheidssignalering als bedoeld in artikel 8.4 van het besluit voldoet aan de artikelen 8.2 tot en met 8.29.

Arboregeling, Hoofdstuk 8 Veiligheids- en gezondheidssignalering, artikel 8.2 Permanente signalering
1. De signalering met betrekking tot een verbod, een waarschuwing en een gebod, alsmede de signalering met betrekking tot de lokalisatie en de identificatie van reddings- of hulpmiddelen geschiedt permanent door middel van borden.
2. De signalering voor de lokalisatie en identificatie van brandbestrijdingsmateriaal geschiedt permanent door middel van borden of een veiligheidskleur.
3. De signalering op recipiënten en leidingen geschiedt overeenkomstig de artikelen 8.12 tot en met 8.15.
4. De signalering van gevaren van stoten tegen obstakels en van vallen van personen geschiedt permanent door middel van een veiligheidskleur of borden.
5. De markering van verkeerswegen geschiedt permanent door middel van een veiligheidskleur.

Arboregeling, Hoofdstuk 8 Veiligheids- en gezondheidssignalering, artikel 8.9 Algemene eisen veiligheidsborden
1. De pictogrammen waarvan veiligheidsborden zijn voorzien, zijn zo eenvoudig mogelijk en voor het begrip overbodige details worden weggelaten.
2. De borden zijn gemaakt van materiaal met een zo groot mogelijke schokvastheid en weerbestendigheid.
3. De borden bezitten dusdanige afmetingen en kleur- en lichttechnische eigenschappen dat zij goed zichtbaar en gemakkelijk te begrijpen zijn.

Arboregeling, Hoofdstuk 8 Veiligheids- en gezondheidssignalering, artikel 8.10 Soorten borden
1. Verbodsborden kenmerken zich door een ronde vorm, een zwart pictogram op witte achtergrond, rode rand en balk die van links naar rechts over het pictogram loopt onder een hoek van 45º ten opzichte van de horizontale lijn, waarbij de rode kleur ten minste 35% van het oppervlak van het bord beslaat.
2. Waarschuwingsborden kenmerken zich door een driehoekige vorm, een zwart pictogram op gele achtergrond en een zwarte rand, waarbij de gele kleur ten minste 50% van het oppervlak van het bord beslaat.
3. Gebodsborden kenmerken zich door een ronde vorm, een wit pictogram op blauwe achtergrond, waarbij de blauwe kleur ten minste 50% van het oppervlak van het bord beslaat.
4. Reddingsborden kenmerken zich door een rechthoekige of vierkante vorm, wit pictogram op groene achtergrond, waarbij de groene kleur ten minste 50% van het oppervlak van het bord beslaat.
5. Borden in verband met het brandbestrijdingsmateriaal kenmerken zich door een rechthoekige of vierkante vorm en een wit pictogram op rode achtergrond, waarbij de rode kleur ten minste 50% van het oppervlak van het bord beslaat.
6. De in bijlage XIA bij deze regeling opgenomen borden worden gebruikt in de daarbij vermelde situaties.
7. De gebruikte pictogrammen mogen licht afwijken van of meer gedetailleerd zijn dan de pictogrammen van de borden, bedoeld in bijlage XVIII bij deze regeling. De betekenis ervan is dan evenwel dezelfde en verschillen of aanpassingen maken de betekenis niet onduidelijk.

Arboregeling, bijlage XVIII

Gebodsborden

Kenmerken
- rond
- wit pictogram op blauwe achtergrond (de blauwe kleur moet ten minste 50% van het oppervlak van het bord beslaan).
fileA120302G.rtf
Verbodsborden
Kenmerken:
- rond
- zwart pictogram op witte achtergrond, rode rand en balk.
fileA120302v.rtf
Waarschuwingsborden
Kenmerken:
- driehoekig
- zwart pictogram op gele achtergrond, zwarte rand (de gele kleur moet ten minste 50% van het oppervlak van het bord beslaan).
fileA120302W.rtf
* Pictogram als bedoeld in Richtlijn 90/679/EEG van de Raad van 26 november 1990 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk.
** Bij wijze van uitzondering mag de achtergrond van dit bord oranje zijn, omdat er een soortgelijk bord (met een andere betekenis) bestaat voor het wegverkeer.
Reddingsborden
Kenmerken:
- rechthoekig of vierkant;
- wit pictogram op groene achtergrond (de groene kleur moet ten minste 50% van het oppervlak van het bord beslaan.
fileA120302R.rtf
Borden in verband met het brandbestrijdingsmateriaal
Kenmerken:
- rechthoekig of vierkant;
- wit pictogram op rode achtergrond (de rode kleur moet ten minste 50% van het oppervlak van het bord beslaan.
fileA120302B.rtf

3.6. (Nood)uitgangen

Zijn er bruikbare en brandveilige (nood)uitgangen aanwezig en zijn deze voldoende gemarkeerd en verlicht?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	10
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Ernstig irreversibel effect
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Nooduitgang en noodbalkon aan de DG bevindt zich op de 4e etage, maar laat te wensen over.
Deze situatie is ooit door de brandweer bij ingebruikname van het pand goedgekeurd, maar is discutabel.
Aan de DG zijn op de 4e etage kasten in de hal geplaatst. Dit is een blokering van de doorgang.
De transparant verlichting werk niet goed.

Maatregel
Een ontsnapping creëren via balkon van naast gelegen panden omdat de huidige situatie dicutabel is en te wensen over laat.
Kasten op de hal moeten verwijderd worden.
Transparant verlichting moet worden nagekeken.

Gevraagd advies
Voldoet deze nooduitgang en balkonsituatie aan de gestelde eisen

Advies deskundige
Met het oog op het aspect brand: grote twijfels omtrent de veiligheid en gebruiksmogelijkheid van deze nooduitgang creatie.
Advies is deze situatie opnieuw te laten bekijken vanuit de situatie dat er een brandontwikkeling is op de lager gelegen etages aan de achterzijde van het pand. branddoorslag en overslag zullen in de praktijk deze nooduitgang buitenwerking zetten. door hoogte verschillen ontstaat er een onbetrouwbare gevaarlijke situatie.

Toelichting
De nooduitgang en vluchtroute moeten voorzien zijn van bewegwijzering volgens de Arboregeling (zie niveau C, punt 4) en vrij zijn van obstakels.
De vluchtwegroutes moeten zijn verlicht met een verlichtingssterkte op vloerhoogte van ten minste 10 lux. De verlichting van de vluchtroutes moet zijn aangesloten op een voorziening voor noodstroom die binnen 15 seconden na het uitvallen van de elektriciteit gedurende ten minste 60 minuten een verlichtingssterkte kan geven van 1 lux.
De vluchtmaatregelen en nooduitgangen moeten voldoen aan de brandbeveiligingsconcepten van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkszaken en aan het Bouwbesluit.
Daarnaast zijn voor ruimten met een verhoogd risico twee uitgangen, die ten minste 5 meter uiteen liggen en bij voorkeur in tegenover elkaar liggende wanden, verplicht.
Ramen, luiken e.d. mogen, mits ze goed bruikbaar zijn, ook als nooduitgang gebruikt worden. Schuifdeuren of draaideuren mogen niet gebruikt worden als nooduitgang.
Brandgangen en noodtrappenhuizen moeten vrij van rook gehouden kunnen worden en evenals de branddeuren van brandwerend materiaal zijn vervaardigd. Geheel transparante deuren moeten van een markering op ooghoogte voorzien zijn. Klapdeuren dienen van een doorzichtig deel te zijn voorzien.

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 3.6
1. Doeltreffende maatregelen zijn genomen teneinde het mogelijk te maken dat de werknemer, indien een toestand ontstaat waarin direct gevaar voor zijn veiligheid of gezondheid aanwezig is, zich snel via de kortst mogelijke weg in veiligheid kan stellen.
2. Het aantal, de plaats en de afmetingen van de daartoe beschikbare vluchtwegen en nooduitgangen zijn afhankelijk van het gebruik, de uitrusting en de afmetingen van de arbeidsplaatsen alsmede van het maximum aantal werknemers en andere personen dat zich op deze plaatsen kan ophouden.

Arbobesluit, artikel 3.7
1. Vluchtwegen en nooduitgangen zijn vrij van obstakels.
2. Nooduitgangen kunnen te allen tijde worden geopend.
3. Deuren van nooduitgangen en deuren op het traject van de vluchtwegen zijn op eenvoudige wijze van binnenuit naar buiten toe te openen.
4. Schuif- en draaideuren worden niet als nooduitgang gebruikt.
5. De vluchtwegen en nooduitgangen die bij het uitvallen van de verlichting slecht zichtbaar zijn, zijn voorzien van een adequate noodverlichting.
6. De vluchtwegen, de deuren en poorten op het traject van de vluchtwegen alsmede de nooduitgangen zijn gemarkeerd door signalen die voldoen aan het bij of krachtens afdeling 2 van hoofdstuk 8 bepaalde.
(zie punt 4)

Arbobesluit, artikel 3.9
Arbeidsplaatsen waar werknemers bij het uitvallen van het kunstlicht aan bijzondere gevaren zijn blootgesteld, zijn voorzien van adequate noodverlichting. Indien noodverlichting niet mogelijk is, beschikken de werknemers over individuele verlichting.

Beleidsregels Arbobesluit
beleidsregel 3.6 Vluchtwegen en nooduitgangen
beleidsregel 3.9 Noodverlichting

3.7. Vloeren

Zijn de vloeren stroef, effen en zonder obstakels?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	10
Frequentie blootstelling	Onbepaald
Mogelijk effect	Onbepaald
Waarschijnlijkheid van optreden	Onbepaald
Risicoklasse	**Risico onbepaald**
Prioriteit	**2 - Midden**

Beschrijving knelpunt
Diergaardesingen: Op de gang bij de nooduitgang 4e etage staan enkele metalen kasten die de vrije doorstroming versperren

Maatregel
Kasten moeten worden verwijderd.

Advies deskundige
Aan de medewerkers door middel van veiligheidsmeeting de gevaren en risico's kenbaar maken van versperring van vluchtwegen.

Toelichting
Vloeren moeten schoon, ordelijk en niet te glad zijn. Vloeropeningen moeten zijn afgedekt of zijn afgeschermd met een hekwerk of leuning, voorzien van kantplanken tegen het vallen. Een leuning moet bij bestaande bouw ten minste 0,9 m hoog zijn en bij nieuwbouw ten minste 1 meter; bij een vrije hoogte >13 meter dient de afscheiding 1,2 m hoog te zijn (Bouwbesluit, artikel 290 en 175).

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 3.11
1. Vloeren van arbeidsplaatsen zijn zo veel mogelijk vrij van oneffenheden en gevaarlijke hellingen en zijn voorts zo veel mogelijk vast, stabiel en stroef.
2. Het oppervlak van vloeren, muren en plafonds van arbeidsplaatsen is zodanig, dat deze ten behoeve van de hygiëne op de arbeidsplaats kunnen worden schoongemaakt en onderhouden.
3. Besloten ruimten waar arbeid wordt verricht zijn, rekening houdend met de aard van de werkzaamheden en de te leveren fysieke belasting, voldoende thermisch geïsoleerd.

Arbobesluit, artikel 3.16
1. Bij het verrichten van arbeid waarbij valgevaar bestaat is zo mogelijk een veilige steiger, stelling, bordes of werkvloer aangebracht of is het gevaar tegengegaan door het aanbrengen van doelmatige hekwerken, leuningen of andere dergelijke voorzieningen.
2. In elk geval moeten maatregelen tegen valgevaar worden genomen indien sprake is van risico verhogende omstandigheden, openingen in vloeren, of als het gevaar bestaat om 2,5 meter of meer te vallen.
3. Het eerste lid is niet van toepassing bij arbeid op een ladder of trap die op een veilige wijze als bedoeld in artikel 7.23 kan worden verricht.
4. Indien de in het eerste lid genoemde voorzieningen niet of slechts ten dele kunnen worden aangebracht of indien het aanbrengen of wegnemen daarvan grotere gevaren meebrengt dan de arbeid ter beveiliging waarvan zij zouden moeten dienen, zijn ter voorkoming van het gevaar voldoende sterke en voldoende grote vangnetten op doelmatige plaatsen en wijze aangebracht of worden doelmatige veiligheidsgordels met vanglijnen van voldoende sterkte gebruikt dan wel worden andere technische middelen toegepast, die ten minste een zelfde mate van beveiliging van de in het eerste lid bedoelde arbeid geven. Daarbij hebben maatregelen gericht op collectieve bescherming de voorrang boven maatregelen gericht op individuele bescherming.

Beleidsregels Arbobesluit
beleidsregel 3.16 Voorzieningen bij valgevaar

3.18. Seksuele intimidatie, agressie en geweld

Is er bij de inrichting van het gebouw en de werkplek rekening gehouden met het voorkomen van seksuele intimidatie of agressie en geweld tegen werknemers?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Ernstig irreversibel effect
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Met name aan de Diergaardesingel is de inrichting van de locatie niet ingericht op een manier die A&G kunnen voorkomen, het is volledig open instelling. Gezien het feit dat de DG een voormaligwoonhuis is zijn de bouwkundige veranderingen met het oog op afscherming minimaal te realiseren.

Maatregel
Zal d.m.v. een analyse moeten worden bekeken. De huidige bezuinigingen belemmeren hier op korte termijn aanpassingen te realiseren. Op de midden- en lange termijn moet hier "waar mogelijk " en nodig aanpassingen plaatsvinden. Aanpassing zal vorm krijgen in een kantoor indeling in de centrale woonruimte aldaar. Dit zorgt tevens deels voor een fysieke scheiding medewerker/client.

Aan de Zommerhofstraat is recent (op advies) een nieuwe balie gebouwd die de veiligheid van de receptionist meer zal waarborgen.

Gevraagd advies
Scheiden van medeweker en cliënt.

Advies deskundige
De balie aan de Zomerhofstraat zou d.m.v. glas nog beter de veiligheid van de medewerweker kunnen waarborgen. Cliënt en medewerker aan de balie zijn dan beter van elkaar gescheiden.

Toelichting
De Arbowet verplicht tot een ondernemingsbeleid ter voorkoming van seksuele intimidatie, agressie en geweld. Mogelijke maatregelen zijn: betere verlichting, beperking van de hoeveelheid geld in de kassa door afromen of bevordering elektronisch betalen, kassa’s zo ver mogelijk van de uitgang plaatsen, alarminstallatie toepassen, (spreek)kamers voorzien van ramen zodat er zicht is op wat er in de kamer gebeurt, in spreekkamers een vluchtmogelijkheid aan de kant van de werknemer aanbrengen.
In bepaalde gevallen kan veiligheidsglas of kogelwerend glas toegepast worden.

De oplossingen zijn afhankelijk van de sector waar het probleem zich voordoet: oplossingen die in de ene sector wel werken, werken in de andere sector niet. Verder passen daders hun gedrag aan de maatregelen aan: het is zaak om steeds de daders een slag voor te zijn en voortdurend maatregelen te evalueren.

Wetten, regels en normen
Arbowet, artikel 3
2. De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

3.21. Niet-ioniserende straling

Wordt er gewerkt met schadelijke, niet-ioniserende stralingsbronnen (laser, UV, infrarood, elektrische velden)?

Antwoord: Ja	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Gering letsel, hinder
Waarschijnlijkheid van optreden	Zo goed als ondenkbaar
Risicoklasse	**Risico wellicht aanvaardbaar, actie overwegen**
Prioriteit	**3 - Laag**

Beschrijving knelpunt
Printer en kopieermachine staan inpandig
gebruikmaking van magnetron voor opwarmen van maaltijden door bewoners en personeel.

Maatregel
Printers en kopieermachine staan buiten de kantoorruimtes geplaatst. Onderhoud wordt uitbesteed. Magetron wordt niet voor andere zaken gebruik dan waar deze voor diendt. Bij mankementen wordt deze varvangen.

Toelichting
Tabel 3 geeft een overzicht van de verschillende soorten niet-ioniserende straling. De schadelijkheid van een niet-ioniserende stralingsbron hangt af van de frequentie (of golflengte), de stralingssterkte, blootstellingsduur en het deel van het lichaam dat blootgesteld wordt aan de bron (Gezondheidsraad, WHO). Specificaties van stralingsbronnen en apparatuur waarin deze worden toegepast, kunnen aanwijzingen geven over de veiligheid van een stralingsbron. Voor het meten van de sterkte van de straling is specialistische apparatuur nodig.

Tabel 3 Overzicht van de verschillende soorten niet-ioniserende straling met de bijbehorende frequentie- en golflengtegebieden

Lasers moeten voorzien zijn van een klasse-aanduiding die de veiligheid van de laser aangeeft volgens NEN 10825-1.

Tabel 4 Klasse-aanduiding van lasers

Ruimten waar lasers worden gebruikt van de klassen 3b of hoger, moeten aan de buitenkant voorzien zijn van een waarschuwingsaanduiding. In de buitenlucht, bij meet- en inspectiewerkzaamheden, moet de waarschuwingsaanduiding gebruikt worden vanaf klasse 3a.

Zie ook de specifieke IMA-module 18 Straling.

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 6.12
1. Toestellen die schadelijke, niet-ioniserende elektromagnetische straling kunnen uitzenden bestaan uit deugdelijk materiaal, zijn van een deugdelijke constructie en verkeren in goede staat.
2. De in het eerste lid bedoelde toestellen bevinden zich in een zodanige ruimte en zijn voorts zodanig ingericht, opgesteld of afgeschermd, dat bij het in werking zijn daarvan gezondheidsschade zoveel mogelijk wordt voorkomen.
3. Indien bij het in werking zijn van een toestel als bedoeld in het eerste lid, het gevaar van gezondheidsschade ondanks de naleving van de voorschriften, bedoeld in het eerste en tweede lid, niet of niet geheel kan worden voorkomen, worden zodanige maatregelen getroffen dat gezondheidsschade zoveel mogelijk wordt voorkomen.

4. Indien de in het derde lid bedoelde maatregelen gezondheidsschade niet of niet voldoende kunnen voorkomen worden persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking gesteld.
5. De persoonlijke beschermingsmiddelen worden door de werknemers bij de arbeid gebruikt.
6. Bij ministeriële regeling kunnen niveaus worden vastgesteld, waarboven voor de toepassing van dit artikel die straling wordt geacht schadelijk te zijn.

3.23. Biologische agentia

Wordt er niet doelbewust gewerkt met biologische agentia, maar bestaat er wel voor de werknemers een gerede kans op contact met biologische agentia, anders dan legionella, van de categorie 2, 3 of 4 of wordt er in het bedrijf doelbewust gewerkt met biologische agentia van de categorie 2, 3 of 4?

Antwoord: Ja	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Ernstig irreversibel effect
Waarschijnlijkheid van optreden	Zeer goed mogelijk
Risicoklasse	**Belangrijk risico, actie noodzakelijk**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Werknemers worden (on)bewust blootgesteld aan biologische agentia. Dit kan onstaan door prikincident/accident aan naalden, agressie en geweld. Of bewoners drugs spuiten daar is (niet altijd) zicht op. Of bewoners een besmetting hebben die aanleiding is van een besmetting biologische agentia daar is geen zicht op. Medewerkers krijgen niet in een dossier het medische blauwdruk van de client. Wel is er van de client een medisch dossier. Deze is niet bestemd en inzichtelijk voor medewerkers.

Maatregel
Containers voor gebruikte naalden zijn nu in gebruik.
Medewerkers komen in principe niet in aanraking met was- en beddegoed van bewoners mocht dit wel nodig zijn dan gebruiken zij handschoenen. het rapport A&G adviseerd gebruik van sol-ject naalden . Deze optie wordt in overweging genomen.

Gevraagd advies
Wat te doen met besmetting cliënt.

Advies deskundige
containers voor gebruikte naalden plaatsen aan de Diergaardesingel.
Van elke bewoner een medisch rapport hebben waaruit is af te leiden of hij/zij een besmetting in zich heeft. Deze besmetting aan (directe)medewerkers bekend maken.

Toelichting
Wanneer er kansen zijn dat werknemers in aanraking komen met biologische agentia van de categorie 2, 3 of 4 (zie niveau C), dient de specifieke IMA-module 17 Biologische agentia gebruikt te worden. Meestal is dit pas het geval wanneer er gewerkt wordt met (zieke) mensen of dieren en in laboratoria.

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 4.84
2. In deze afdeling wordt verstaan onder:
a. biologische agentia: al dan niet genetisch gemodificeerde micro-organismen, celculturen en menselijke endoparasieten die een infectie, allergie of toxiciteit kunnen veroorzaken;
b. celcultuur: het kunstmatig kweken van cellen van meercellige organismen;
c. micro-organisme: een cellulaire of niet-cellulaire microbiologische entiteit met het vermogen tot vermenigvuldiging of tot overbrenging van genetisch materiaal;
d. richtlijn: richtlijn nr. 2000/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 18

september 2000 (Pb EG L 262) betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk (zevende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn nr. 89/391/EEG).
3. Voor de toepassing van deze afdeling worden biologische agentia in de volgende categorieën onderscheiden:
a. categorie 1: een agens waarvan het onwaarschijnlijk is dat het bij de mens een ziekte kan veroorzaken;
b. categorie 2: een agens dat bij de mens een ziekte kan veroorzaken en een gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers kan opleveren, maar waarvan het onwaarschijnlijk is dat het zich onder de bevolking verspreidt, terwijl er gewoonlijk een effectieve profylaxe of behandeling bestaat;
c. categorie 3: een agens dat bij de mens een ernstige ziekte kan veroorzaken en een groot gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers kan opleveren en waarvan er een kans is dat het zich onder de bevolking verspreidt, terwijl er gewoonlijk een effectieve profylaxe of behandeling bestaat;
d. categorie 4: een agens dat bij de mens een ernstige ziekte veroorzaakt en een groot gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers oplevert en waarvan het zeer waarschijnlijk is dat het zich onder de bevolking verspreidt, terwijl er gewoonlijk geen effectieve profylaxe of behandeling bestaat.
4. In deze afdeling wordt uitgegaan van de categorie-indeling van biologische agentia zoals vastgesteld in bijlage III bij de richtlijn.

Arbobesluit, artikel 4.85
1. Indien een werknemer wordt of kan worden blootgesteld aan een of meer specifiek bij zijn arbeid voorkomende of naar verwachting voorkomende biologische agentia, wordt, in het kader van de in artikel 5 van de wet bedoelde risico-inventarisatie en -evaluatie, de aard, de mate en de duur van de blootstelling beoordeeld teneinde het gevaar voor de werknemer te bepalen. Deze beoordeling geschiedt met inachtneming van met name:
a. de categorie of categorieën waarin de biologische agentia waaraan werknemers kunnen worden blootgesteld, zijn ingedeeld;
b. informatie over ziekten die werknemers kunnen oplopen of al hebben opgelopen als gevolg van blootstelling aan biologische agentia;
c. mogelijke allergische of vergiftigingseffecten die de werknemers als gevolg van blootstelling aan biologische agentia ondervinden of kunnen ondervinden;
d. de resultaten van de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken, bedoeld in artikel 4.91, alsmede de ziekten waarvan bekend is dat een werknemer hieraan lijdt en de medicijnen waarvan bekend is dat die door een werknemer worden gebruikt, een en ander in statistische, niet tot individuen herleidbare vorm;
e. de door een daartoe bevoegde instantie verstrekte aanbevelingen om het biologische agens onder controle te houden teneinde de gezondheid van de werknemers te beschermen wanneer de werknemers ten gevolge van hun werk aan een dergelijk agens worden of kunnen worden blootgesteld.
2. Indien sprake is van verschillende biologische agentia, wordt de beoordeling, bedoeld in het eerste lid, gebaseerd op het risico dat die biologische agentia in combinatie opleveren.
3. De beoordeling, bedoeld in het eerste lid, wordt regelmatig herzien, in ieder geval telkens wanneer er een wijziging plaatsvindt in de omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de blootstelling van werknemers aan biologische agentia.

Arbobesluit, artikel 4.86
1. Indien de arbeid gericht is op het werken met biologische agentia behorend tot categorie 2, 3 of 4 zijn de artikelen 4.87 tot en met 4.102 van toepassing.
2. Indien uit de resultaten van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 4.85, blijkt, dat werknemers bij het verrichten van andere arbeid dan die, bedoeld in het eerste lid, waaronder de in bijlage I bij de richtlijn genoemde werkzaamheden, een gerede kans lopen aan biologische agentia van categorie 2, 3 of 4 te worden blootgesteld, zijn de artikelen 4.87, 4.89, 4.91, 4.93, 4.95, 4.97, 4.98, 4.99, tweede lid, en 4.102 van toepassing.
3. In alle, niet in het eerste en tweede lid bedoelde gevallen, wordt bij de arbeid de grootst mogelijke zorgvuldigheid, ordelijkheid en zindelijkheid in acht genomen en worden de noodzakelijke hygiënische voorzieningen getroffen.

6. Klimaat en ventilatie

6.1. Comfort

Is het binnenklimaat comfortabel?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	10
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Gering letsel, hinder
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Risico wellicht aanvaardbaar, actie overwegen**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Diergaardesingel heeft zeer slechte mogelijkheden tot ventileren.
Bewoners zijn zelfs verantwoordelijk voor de ventilatie van hun kamer. Luchtkwaliteit in het gehele pand is hier mede van afhankelijk. Met name in de zomermaanden klaagt men over een muffe en of benauwd werkklimaat.

Maatregel
Beter ventileren als de mogelijkheden daartoe zijn, dan wel deze creeren. Uit rapportage A&G wordt advies m.b.t. ventilatie ter hand genomen.
De verwarmingsinstallatie moet per dierect een onderhoudsbeurd ondergaan. tevens moeten alle losse (tassen, planken etc) uit stookruimte verwijderd worden.

Gevraagd advies
Natuurlijke ventilatie

Advies deskundige
Aanbrengen van "te openen ramen " op de beneden etage in centrale huiskamer, deze kan voor ventilatie door het trapgat zorgen wanneer de nooduitgang op de 4e etage open wordt gezet.

Toelichting
Volgens het Arbobesluit dient men gezondheidsschade die veroorzaakt wordt door het klimaat, te voorkomen. In situaties als in kantoren en werkplaatsen e.d. wordt de NEN EN ISO 7730 aangehouden als nadere invulling voor een comfortabel klimaat. Deze norm beschrijft de PMV-index (PMV = Predicted Mean Vote). Voor een comfortabele situatie ligt deze index tussen -0,5 en +0,5. Aangezien er strenge winters en hete zomers kunnen voorkomen, is er een tijdelijke over- en onderschrijding van de grenzen toegelaten: maximaal 150 weeguren per seizoen. Als indicatie van de optimale temperatuur (℃) kan de volgende tabel volgens NEN EN ISO 7730 gebruikt worden.

Voorbeeld van het instellen van de optimale temperatuur:

Het meten van de PMV is een zaak voor specialisten (arbodienst), hiervoor wordt een klimaat-'meetboom' gebruikt. De meetmethoden zijn aangegeven in de NEN EN ISO 7726.
Ga ervan uit dat er altijd klachten over het klimaat zijn: op de grenswaarden van +0,5 en -0,5 bedraagt het aantal ontevredenen nog altijd 10%.

De luchtvochtigheid speelt in de meeste situaties een geringe rol, meestal ligt deze tussen de 30 en 70%.
Volgens artikel 5.2 van de Arboregeling (alleen in situaties waar meer dan 2 uur per dag aan het scherm gewerkt wordt) moet de relatieve luchtvochtigheid bij beeldschermwerk groter zijn dan 30%.

Oplossingen voor comfortproblemen met het binnenklimaat zijn:
* grote glasoppervlakken van dubbele beglazing voorzien;
* als meer mensen in dezelfde ruimte werken, maar verschillend werk doen: zorg dragen voor individuele

bediening van verwarming, ventilatie en zonwering.

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 6.1
1. Rekening houdend met de aard van de werkzaamheden die door de werknemers worden verricht en de fysieke belasting die daar het gevolg van is, veroorzaakt de temperatuur op de arbeidsplaats geen schade aan de gezondheid van de werknemers.
2. Indien door het de temperatuur op de arbeidsplaats of door ongunstige weersomstandigheden toch schade aan de gezondheid van de werknemers kan ontstaan, worden persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking gesteld. Indien de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen schade aan de gezondheid niet kunnen voorkomen, wordt de duur van de arbeid in een zodanige mate beperkt of wordt de arbeid met een zodanige frequentie afgewisseld door een tijdelijk verblijf op een plaats waar een temperatuur heerst als bedoeld in het eerste lid, dat geen schade aan de gezondheid ontstaat.

Arboregeling, artikel 5.2
De omgeving waarin het beeldschermwerk wordt verricht en de inrichting van de beeldschermwerkplek voldoen in ieder geval aan de volgende voorschriften:
f. de apparatuur brengt geen voor de werknemers hinderlijke warmte voort;
g. de vochtigheidsgraad is steeds toereikend.

Verdere informatie betreffende de knelpunten van deze module kunt u vinden in:

AI-bladen
AI 2 Werken met beeldschermen
AI 7 Kantoren
AI 14 Bedrijfsruimten – inrichting, transport en opslag
AI 20 Werken onder koude omstandigheden
AI 24 Binnenmilieu

Normen
NEN 1087 Ventilatie van gebouwen - Bepalingsmethoden voor nieuwbouw
NEN 1089 Ventilatie van schoolgebouwen - Eisen
NEN EN ISO 7243 Hete omgevingen - Bepaling van de externe warmtebelasting van werkende mensen, gebaseerd op de WBGT-index
NEN EN ISO 7726 Ergonomie van de thermische omgeving - Instrumenten en methoden voor het meten van fysische omgevingsgrootheden
NEN EN ISO 7730 Gematigde thermische binnencondities - Bepaling van de PMV- en de PPD-waarde en specificaties van de voorwaarden voor thermische behaaglijkheid
NEN EN ISO 7933 Hete klimaatomstandigheden - Analytische bepaling en interpretatie van de warmtebelasting met behulp van berekening van de vereiste zweetproduktie
NEN EN ISO 11079 Beoordeling van koude klimaatomstandigheden. Bepaling van de vereiste warmte-isolatie van kleding

6.2. Tocht

Zijn er tochtproblemen op de werkplek?

Antwoord: Ja	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	10
Frequentie blootstelling	Zelden (jaarlijks)
Mogelijk effect	Gering letsel, hinder
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Risico wellicht aanvaardbaar, actie overwegen**
Prioriteit	**3 - Laag**

Beschrijving knelpunt
De locatie aan de Diergaardesingel is door bouwkundige staat in de wintermaanden sprake van overmatig tocht. Kozijnen van de kamer zijn slecht.

Maatregel
Wordt op de termijn bouwkundig aangepast

Toelichting
De grenswaarden voor tocht zijn: 0,15 m/sec in de winter en 0,25 m/sec in de zomer.
Tocht kan bestreden worden door de lucht meer verspreid in de ruimte te brengen of af te voeren. Dit vraagt om toepassing van luchttoevoerroosters met specifieke eigenschappen. Ook dienen (grote) temperatuurverschillen in twee naast elkaar gelegen ruimten voorkomen te worden. Door de temperatuur van de instromende lucht te verhogen vermindert ook de tocht. Koudestraling door ramen of bouwdelen (koudebruggen) kan ook een veroorzaker van tocht zijn.

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 6.2
3. Luchtverversingsinstallaties functioneren zodanig dat werknemers niet aan hinderlijke tocht worden blootgesteld.

6.4. Ventilatie

Is er voldoende ventilatie op de werkplek?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	10
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Gering letsel, hinder
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Risico wellicht aanvaardbaar, actie overwegen**
Prioriteit	**2 - Midden**

Beschrijving knelpunt
De Diergaardesingel is door de bouwkundige staat, de wijze van gebruik en inrichting problematisch met goede ventilatie (doorluchten van de instelling) een probleem ontstaan. Medewerkers geven dit ook zelf aan. De gehuisveste doelgroep maakt het lastig alle ramen en deuren open te zetten om het binnen klimaat te luchten / ventileren.

Maatregel
De wijze van mogelijke ventilatie moet onderzocht worden. zie advies bij vraag 1 COMFORT

Toelichting
De hoeveelheid verse buitenlucht die mensen nodig hebben, is afhankelijk van hun werkzaamheden. Bij zeer lichte werkzaamheden is 30 m³/uur minimaal nodig, bij licht werk (kantoorwerk) 35 m³/uur, bij middel zwaar werk 50 m³/uur en bij zwaar werk ten minste 60 m³/uur. Aan te bevelen is deze waarden te verhogen om een optimale situatie te bereiken. Om een ruimte vrij te houden van hinderlijke reukstoffen moet ten minste 1,5 m³/uur verse lucht per m² vloeroppervlak worden toegevoegd.

Indien een gebouw aan de eisen uit het Bouwbesluit voldoet, betekent dit dat het ook voldoet aan de eisen uit het Arbobesluit voor ventilatie.

Uit oogpunt van bescherming van de gezondheid bedraagt de minimale vereiste luchtverversing per persoon 30 m³/uur. Voor scholen is dit minimum vastgesteld op 20 m³/uur.

De capaciteit van de ventilatievoorzieningen wordt bepaald volgens de NEN 1087. De plaatsing van de ventilatieroosters is van belang voor de capaciteit.

Daarnaast vereist het Arbobesluit ook dat de luchtverversingsinstallatie altijd bedrijfsklaar is, en dat de werknemers worden gewaarschuwd indien er ten gevolge van een storing in het ventilatiesysteem gevaar voor de gezondheid van de werknemers bestaat.

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 4.5
1. Indien verontreinigde lucht wordt afgevoerd, is gelijktijdig voldoende toevoer van niet-verontreinigde lucht gewaarborgd.
2. Het is verboden lucht die een gevaarlijke stof bevat, opnieuw in circulatie te brengen naar een arbeidsplaats waar de betreffende stof niet aanwezig is.
3. Het is verboden de lucht, die een stof bevat als bedoeld in het vierde lid opnieuw op dezelfde arbeidsplaats in circulatie te brengen, tenzij de werkgever aantoont dat de concentratie van een stof als bedoeld in het vierde lid in de lucht die wordt toegevoerd aan die arbeidsplaats, ten hoogste één tiende deel van de voor die stof vastgestelde grenswaarde bedraagt.
4. Dit artikel is van toepassing op de volgende stoffen:
a. kankerverwekkende en mutagene stoffen als bedoeld in artikel 4.11, onderdelen b en d;
b. een stof die vrijkomt bij een kankerverwekkend proces als bedoeld in artikel 4.11, onderdeel c;
c. stoffen die voldoen aan de criteria, vastgesteld op grond van artikel 34, derde lid, van de Wet milieugevaarlijke stoffen voor toekenning van de R-zin “kan overgevoeligheid veroorzaken bij inademing (R42)”.

Arbobesluit, artikel 6.2
1. Op de arbeidsplaats is voldoende niet verontreinigde lucht aanwezig.
2. Luchtverversingsinstallaties zijn altijd bedrijfsklaar.
3. Luchtverversingsinstallaties functioneren zodanig dat werknemers niet aan hinderlijke tocht worden blootgesteld.
4. Luchtverversingsinstallaties zijn voorzien van een controlesysteem dat storingen in de installatie signaleert voor zover dat noodzakelijk is voor de gezondheid van de werknemers.
5. Het eerste lid is niet van toepassing op arbeidsplaatsen in een gebouw als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder c, van de Woningwet.
6. Een arbeidsplaats in een gebouw als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder c, van de Woningwet wordt slechts gebruikt indien het gebouw voldoet aan de bij of krachtens het Bouwbesluit 2002 gegeven voorschriften met betrekking tot de van toepassing zijnde gebruiksfunctie in de zin van dat besluit.

Beleidsregels Arbobesluit
beleidsregel 6.2 Luchtverversing

13. Psycho-Sociale Arbeidsbelasting

13.11. Werkdruk

Is het werktempo structureel te hoog, is het werkaanbod of de tijdsdruk voortdurend te groot, of is er regelmatig sprake van piekbelasting?

Antwoord: Ja	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	10
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Belangrijk letsel, reversibel
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Risico wellicht aanvaardbaar, actie overwegen**

Prioriteit **2 - Midden**

Beschrijving knelpunt
Het werken met verslaafden laat zich lastig managen door vastgestelde afspraken en tijden. Een verslaafde is zeer moeilijk te sturen. Afhankelijk van de tijd van de dag zijn ook hier piekuren.

Maatregel
De manier van werken met verslaafden wordt wel in beleid en methodieken omschreven, hier volgens de voorgeschreven methodiek 100% gehoor aan geven is zeer lastig en moet ruimte bieden voor eigen inzichten. Zelfstandigheid in werkmethode is hierin essientieel.

Toelichting
Werkdruk is een algemeen probleem aan het worden: in 2002 werkte 29% van de werknemers in Nederland onder tijdsdruk. Dit percentage is iets lager dan in de voorgaande jaren (bijv. 1999: 33%), maar in vergelijking met de ons omringende landen is dit percentage hoog. Veel problemen en klachten over het werk worden door de te grote werkdruk veroorzaakt. Ook langdurige gezondheidsklachten als stress kunnen hiermee een relatie hebben.

Oplossingen zijn:
* organisatie en planning van het werk verbeteren;
* extra mensen inzetten tijdens piekproductie;
* extra mensen in dienst nemen, de ploegen vergroten;
* zorgen voor voldoende vast personeel, beperken van het aantal uitzendkrachten;
* prioriteiten stellen in de werkzaamheden en eventueel een aantal activiteiten niet uitvoeren;
* zorgen voor voldoende pauzes (hersteltijd) en mogelijkheden voor ontspanning.

Wetten, regels en normen
Arbowet, artikel 3
2. De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

Arbobesluit, artikel 2.15
1. Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de wet, met inachtneming van de stand van de wetenschap maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.
2. Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting wordt voorlichting en onderricht gegeven over de risico's voor psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die er op zijn gericht die belasting te voorkomen of te beperken.

13.13. Ongewenste omgangsvormen

Is het werk belastend door ongewenste omgangsvormen (agressief gedrag, geweld, pesten door collega's, seksuele intimidatie of discriminatie op grond van geslacht, nationaliteit of andere voor het werk niet relevante kenmerken)?

Antwoord: Ja **Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Belangrijk letsel, reversibel
Waarschijnlijkheid van optreden	Zeer goed mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**

Prioriteit **1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Agressie en geweld is in deze sector een begrip geworden dat in de cultuur van het werk is ingesleten

Maatregel
Wordt in laaste kwartaal 2010 en eerste kwartaal 2011 in kaart gebracht. uitkomsten en adviezen zullen worden overgenomen. Er zal een cultuursverandering moeten gaan plaatsvinden.

Toelichting
Deze vorm van belasting ontstaat als mensen in hun werksituatie onder druk gezet worden door anderen. Voorbeelden (zowel psychisch als fysiek) zijn: treiteren, schelden, bedreigen, thuis opbellen, pesten, schoppen, slaan, spugen e.d. Hele specifieke vormen betreffen discriminatie op basis van ras, geslacht, seksuele voorkeur e.d. en seksuele intimidatie.
Het gaat hierbij om relaties tussen werknemers en derden (klant, leverancier, leerling, patiënt e.d.), maar ook om de relatie tussen werkgever en werknemer of tussen werknemers onderling.

Oplossingen zijn:
* taken toevoegen die minder emotioneel belastend zijn;
* zorgen voor goede communicatiemogelijkheden om in nood collega's of politie te kunnen waarschuwen;
* mensen zoveel mogelijk in tweetallen of in teamverband laten werken;
* opleiden in het omgaan met agressie en geweld (sociale vaardigheden, conflicthantering, evt. cursus zelfverdediging);
* zorgen voor professionele opvang en begeleiding in geval van traumatische gebeurtenissen;
* gevallen van agressief gedrag van het publiek schriftelijk vastleggen (vergelijkbaar met de registratie van ongevallen en beroepsziekten) en deze in het werkoverleg bespreken;
* werknemers in de gelegenheid stellen via de organisatie een klacht in te dienen bij politie of justitie;
* een vertrouwenspersoon aanstellen en ervoor zorgen dat deze goed bereikbaar is;
* een klachtenregeling instellen en aan het bestaan van deze regeling bekendheid geven;
* duidelijk maken dat in geval van ernstige vormen van seksuele intimidatie en discriminatie wettelijke stappen ondernomen worden;
* een confronterend gesprek voeren met werknemers die zich schuldig maken aan een lichte vorm van seksuele intimidatie of discriminatie.

Wetten, regels en normen
Arbowet, artikel 3
1. De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, het volgende in acht neemt:
d. monotone en tempogebonden arbeid wordt, zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd, vermeden dan wel, indien dat niet mogelijk is, beperkt;
2. De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

Arbobesluit, artikel 2.15
1. Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de wet, met inachtneming van de stand van de wetenschap maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.
2. Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting wordt voorlichting en onderricht gegeven over de risico's voor psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die er op zijn gericht die belasting te voorkomen of te beperken.

14. Werk- en rusttijden

14.2. Dienstroosters

Wordt er gewerkt volgens dienstroosters, waaronder nachtdienst?

Antwoord: Ja	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	10
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Belangrijk letsel, reversibel
Waarschijnlijkheid van optreden	Zeer goed mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**2 - Midden**

Beschrijving knelpunt
werkroosters kunnen op de grens van het toelaatbare liggen. Dit komt door onderbezetting. Stagiar kan ingepland worden en zelfstandig diensten draaien.

Maatregel
De werkroosters worden opnieuw bekeken en waar nodig per direct aangepast.

Advies deskundige
zoeken naar een roulatie voor stagiaire waardoor alleen werken kan worden beperkt dan wel weggenomen

Toelichting
Indien er met dienstroosters gewerkt wordt, dienen de roosters te voldoen aan de eisen uit de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. Een samenvatting van deze eisen is opgenomen in tabel 2.

1: 1 x per week in te korten tot 8 uur.

De Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit gelden in principe voor alle werknemers. Er zijn echter uitzonderingen voor werk in de volgende categorieën: verpleging en verzorging, baggerwerkzaamheden, beveiliging, brandweer, bakkerijen, dagbladen, defensie, distributie en overslag, horeca, inlichtingen- en veiligheidsdiensten, inwonend huishoudelijk personeel, jeugdhulpverlening, justitiële inrichtingen, landbouw, mijnbouw, mobiele kranen, podiumkunsten, schoonmaakbedrijf, sport en publieke infrastructuur. Zie voor deze uitzonderingen het Arbeidstijdenbesluit.

Naast deze minimumeisen zijn er de volgende adviezen voor het maken van roosters die het meest geschikt zijn voor de werknemer:
* gebroken diensten zoveel mogelijk vermijden (alleen in uiterste noodzaak toepassen);
* vroege dienst niet te vroeg laten beginnen (07.00 uur is beter dan 05.00 of 06.00 uur);
* zorgen voor ten minste 24 uur rust na een periode van nachtdiensten;
* in volcontinuroosters perioden van twee aaneengesloten vrije dagen opnemen, waaronder weekeinden;
* volcontinuroosters voorwaarts laten roteren: ochtenddienst - middagdienst - nachtdienst - vrije periode;
* een rotatieschema hanteren waarin hooguit drie aaneengesloten nachtdiensten voorkomen (korte rotatiesnelheid);
* wisseltijden van de diensten zoveel mogelijk flexibel maken, zodat de werknemers voor de meest gunstige wisseltijd kunnen kiezen;
* de nachtdienst verkorten tot 6 of 7 uur en zonodig de dagdienst verlengen tot maximaal 9,5 uur;
* de volgende groepen van nachtdienst uitsluiten: jeugdigen, personen met slaapstoornissen of maag-darmklachten (bij voorkeur ook ouderen, alleenstaanden en zwangeren);
* dienstroosters 4 - 8 weken (minimaal is 28 dagen verplicht) van te voren bekend maken en regelmaat hanteren in het rooster.

Wetten, regels en normen

Arbeidstijdenwet, artikel 5.1, Gelijkstelling met de zondag

1. Dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen vinden ten aanzien van de zondag voor werknemers, die in verband met hun godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen, de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag vieren, overeenkomstige toepassing voor die dag in plaats van ten aanzien van de zondag, indien die werknemers een daartoe strekkend schriftelijk verzoek tot de werkgever hebben gericht.
2. Elk beding waarbij wordt afgeweken van het eerste lid, is nietig.

Arbeidstijdenwet, artikel 5.6, Arbeid op zondag

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer op zondag geen arbeid verricht, behalve voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit en het tegendeel is bedongen.
2. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan van het eerste lid worden afgeweken, indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers. De werknemer verricht in de omstandigheden, bedoeld in de vorige zin, uitsluitend arbeid op zondag, indien hij daarmee voor dat geval instemt.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer op ten minste 13 zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken geen arbeid verricht.
4. Bij collectieve regeling kan van het derde lid worden afgeweken, met inachtneming van:

a. het eerste lid, of
b. het tweede lid.

Bij toepassing van de aanhef en onderdeel a van de vorige zin, verricht de werknemer uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken arbeid, indien hij daarmee voor dat geval instemt. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in dit lid is bepaald, wordt afgeweken van het derde lid, is nietig.

Arbeidstijdenwet, artikel 5.8, Arbeid in nachtdienst

1. In afwijking van artikel 5:7, tweede lid, onderdeel a, organiseert de werkgever, behoudens het derde lid, de arbeid zodanig, dat een werknemer ten hoogste arbeid verricht gedurende 10 uren per nachtdienst.
2. In elke periode van 16 aaneengesloten weken waarin een werknemer 16 of meer malen arbeid in een nachtdienst verricht organiseert de werkgever, in afwijking van artikel 5:7, tweede lid, onderdeel c, de arbeid zodanig dat ten hoogste gemiddeld 40 uren per week arbeid wordt verricht in die periode van 16 aaneengesloten weken.
3. In afwijking van het eerste of vierde lid kan de werkgever ten hoogste 5 malen in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren, en ten hoogste 22 malen in elke aaneengesloten periode van 52 weken, de arbeid zodanig organiseren dat een werknemer:

a. ten hoogste arbeid verricht gedurende 12 uren in een nachtdienst, en
b. aansluitend op die nachtdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren.

4. Indien arbeid in een nachtdienst wordt verricht waarbij die dienst eindigt na 02.00 uur, organiseert de werkgever die arbeid zodanig, dat na die dienst de werknemer, behoudens het derde lid, een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 14 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen.
5. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer na het verrichten van een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 46 uren.
6. Indien in een reeks van achtereenvolgende diensten een of meer van deze diensten een nachtdienst betreft, organiseert de werkgever die arbeid zodanig, dat een werknemer gedurende ten hoogste 7 achtereenvolgende diensten arbeid verricht. Bij collectieve regeling kan, met inachtneming van het zevende lid, van de vorige zin worden afgeweken. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in de vorige zin is bepaald, wordt afgeweken van dit lid, is nietig.
7. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer ten hoogste 8 achtereenvolgende diensten arbeid verricht, indien een of meer van deze diensten een nachtdienst betreft en de aard van de arbeid of bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen.
8. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer in elke periode van 16 aaneengesloten weken ten hoogste 36 malen arbeid verricht in een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur. Bij collectieve regeling kan, met inachtneming van het negende lid, van de vorige zin worden afgeweken, indien de aard van de arbeid of bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in de vorige zin is bepaald, wordt afgeweken van dit lid, is nietig.
9. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer in elke periode van:

a. 52 aaneengesloten weken ten hoogste 140 malen arbeid verricht in een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur, of

b. 2 aaneengesloten weken ten hoogste 38 uren arbeid verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

14.3. Pauzes

Werkt men geregeld langer dan 5,5 uur achtereen zonder te pauzeren?

Antwoord: Ja	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	10
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Gering letsel, hinder
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Risico wellicht aanvaardbaar, actie overwegen**
Prioriteit	**3 - Laag**

Beschrijving knelpunt
Werktijden en de doelgroep zijn niet de allerbeste combinatie. De cliënt kan snel geïrriteerd raken. Dus deze laten wachten om de voor hem, nodige middelen te laten genieten past niet in de cultuur en belevingswereld van de medewerker. Dit zou tevens zorgen voor ongewenste situaties

Maatregel
Moet op termijn in personele bezettingsgraad worden ondervangen.

Toelichting
De eisen uit de Arbeidstijdenwet voor de dagelijkse pauzes zijn hierna weergegeven in tabel 3.

Wetten, regels en normen
Arbeidstijdenwet, artikel 5.4, Pauzeregeling
1. De werkgever organiseert de arbeid van een jeugdige werknemer zodanig dat, indien hij meer dan 4,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken door een pauze. De pauze bedraagt ten minste 30 minuten, die zonodig kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.
2. De werkgever organiseert de arbeid van een werknemer van 18 jaar of ouder zodanig, dat indien hij:
a. meer dan 5,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 30 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten;
b. meer dan 10 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 45 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.
3. Bij collectieve regeling kan van het tweede lid worden afgeweken. Daarbij wordt in acht genomen dat de werkgever de arbeid zodanig organiseert, dat indien de werknemer meer dan 5,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 15 minuten. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in dit lid is bepaald, wordt afgeweken van het tweede lid, is nietig.

14.4. Herstelpauzes

Zijn er extra (meer dan onder punt 3) rustpauzes geregeld in één of meer van de volgende situaties:
* zware tot zeer zware fysieke inspanning;
* mentaal zeer inspannend werk;
* zich in een snel en hoog werktempo herhalende bewegingen;
* statische werkhoudingen (weinig of geen variatie in werkhoudingen)?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	10
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Ernstig irreversibel effect
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**2 - Midden**

Beschrijving knelpunt
Verslavingsopvang is een zeer zware vorm van mentale arbeid. Pauze's kunnen door de huidige bezettinggraad van personeel niet op vaste tijden op korte termijn worden geïmplementeerd.

Maatregel
Aandringen bij gemeentelijke bestuurslagen op het belang van de subsidies. Dit is een lange termijn maatregel. Op korte termijn is susidie inkrimping al aangekondigd. Een medewerker kan aangeven pauze nodig te hebben, hierop wordt dan positief gereageerd. In werkoverleg moet duidelijk gemaakt worden dat men sneller aangeeft wat rust nodig te hebben. Vele medewerkers hebben dusdanig veel hart voor de organisatie dat deze soms te lang wachten met de vraag naar extra rust moment. Leiding gevende zullen worden aagspoord hierop nog adequater te reageren.

Toelichting
Hiervoor zijn nauwelijks regelingen voorhanden, alleen in het kader van het beeldschermwerk. Deze laatste regeling geldt alleen bij gewoonlijk meer dan 2 uur per dag werken aan het beeldscherm.
Een belangrijk algemeen principe voor herstelpauzes is (naast de lunchpauze): beter veel korte dan een beperkt aantal lange pauzes.

Adviezen voor herstelpauzes zijn:
* Bij zeer zware arbeid en arbeid met grote statische belasting moet de werker zelf na enige tijd arbeid rust kunnen nemen. Bij zware arbeid bij voorkeur elk uur een korte pauze (zie tabel 4).

Tabel 4 Richtlijnen voor de te volgen verdeling van rusttijden by fysiek zwaar werk

Toelichting, indicatieve voorbeelden:
* tamelijk zwaar: expeditiewerk, metaalbewerking, naaien;
* zwaar: sleuven graven, zakken laden en lossen, bedden opmaken, stukadoren, laswerk, garagewerk, huis schilderen, assemblage van zware onderdelen;
* zeer zwaar: inpakken van grote voorwerpen, zware voorwerpen dragen en tillen;
* extreem zwaar: brandweer, hanteren van motor-kettingzaag.

* Bij grote mentale inspanning kan elk uur ten minste 5 minuten pauze geboden worden. Bouw frequente, zeer korte onderbrekingen in (micropauzes), zoals het omslaan van een bladzijde, het verleggen van de blikrichting, het pakken van gereedschap.
* Laat de werknemer bij herhalende bewegingen zelf het werktempo bepalen door inbouwen buffers e.d. Binnen elke cyclus een herstelperiode aanbrengen. Bijvoorbeeld 10 minuten pauze op één uur werk.

Wetten, regels en normen
Arbeidstijdenwet, artikel 4.9, Gezondheidsproblemen in relatie met het verrichten van nachtdiensten
1. Indien uit arbeidsgezondheidskundig onderzoek blijkt, dat de gezondheidsproblemen van een werknemer voortvloeien uit het verrichten van nachtdiensten, wordt de arbeid van die werknemer binnen redelijke termijn zodanig ingericht, dat hij arbeid verricht anders dan in nachtdienst. Elk beding waarbij wordt afgeweken van dit lid, is nietig.
2. De werkgever voldoet aan de voor hem uit het eerste lid voortvloeiende verplichting, tenzij hij aannemelijk maakt, dat de in dat lid bedoelde inrichting van de arbeid redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.

Arbowet, artikel 3
1. De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, het volgende in acht neemt:

d. monotone en tempogebonden arbeid wordt, zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd, vermeden dan wel, indien dat niet mogelijk is, beperkt;

Arbobesluit, artikel 5.10
De arbeid aan een beeldscherm is zodanig georganiseerd dat deze arbeid telkens na ten hoogste twee achtereenvolgende uren wordt afgewisseld door andersoortige arbeid of door een rusttijd, zodanig dat de belasting van het verrichten van de arbeid aan een beeldscherm wordt verlicht.

17. Biologische Agentia

17.1. Hoogrisicosectoren

N.B.: In veel arbeidssituaties zijn biologische agentia relevant. De Arbowet legt een aantal verplichtingen op wanneer met biologische agentia wordt gewerkt. Deze verplichtingen kunnen echter sterk verschillen per situatie. Op werkplekken waar gericht of doelbewust met biologische agentia wordt gewerkt, gelden meer verplichtingen dan in situaties waarbij blootstelling aan biologische agentia slechts een (ongewenst) bijverschijnsel vormt van de werkzaamheden.

De vragen 1 t/m 19 van deze module kunnen worden gebruikt als een brede screening voor alle type werkplekken. De aanvullende verplichtingen voor werkplekken waar gericht met biologische agentia wordt gewerkt, zijn opgenomen in de vragen 20 t/m 26.

Zijn de werknemers betrokken bij werkzaamheden waar blootstelling aan biologische agentia zeer waarschijnlijk zal optreden? Zie de toelichting voor een lijst van voornaamste type werkzaamheden die hieronder vallen.

Antwoord: Ja	**Knelpunt**
Risico en prioriteit	
Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Belangrijk letsel, reversibel
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Risico wellicht aanvaardbaar, actie overwegen**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Er is een gevaar op besmetting door biologische agentia voor een ieder die met de doelgroep in aanraking komt. Dit kan zijn door Agerssie en Geweld of bijv. het achterblijven van gebruikte naalden. Een ieder die blootgesteld wordt op enigerlei manier met bloed en andere soorten van lichaamsvocht is een risico groep.

Maatregel
RI&E en analyse uitvoeren voor Agressie en geweled en biologische Agentia, gereed april 2011. Preventie en beheersen t.a.v. blootstelling. Informatie voorziening en training voor medewerkers (m.n . zij die (in)direct contact komen met de gestelde doelgroep). Zorg dragen voor preventief vaccinatie mogelijkheid, adequaat medisch toezicht en nazorgtraject.

Advies deskundige
Uitkomsten van de rapportage m.b.t agressie en geweld en biologische agentia overnemen op binnen de gestelde termijnen implementeren binnen de instelling

Toelichting
Bij de volgende werkzaamheden zal vrijwel zeker blootstelling plaatsvinden aan biologische agentia:

* werkzaamheden met dieren en/of dierlijke producten
* werkzaamheden waarbij kans bestaat op inademing van stof dat van organische oorsprong is (bijv. voedingsmiddelenindustrie, landbouw)
* werkzaamheden waarbij contact mogelijk is met afval, afvalwater en/of rioolwater
* werkzaamheden warvoor werknemers buitenlandse reizen maken met een verhoogd risico op infectieziekten
* werkzaamheden die vooral buiten plaatsvinden waardoor werknemers in contact komen met biologische agentia (plantsoenwerk, werkzaamheden in bos of rondom oppervlaktewater)
* werkzaamheden waarbij contact mogelijk is met proceswater of processtromen die mogelijk vervuild zijn met micro-organismen (bijv. koelwater, metaalbewerkingsvloeistoffen)

Ook in andere gevallen kan echter blootstelling aan biologische agentia optreden. Denk hierbij aan de volgende type biologische agentia:

1. Levende organismen of micro-organismen (vaak als oorzaak van infecties):
a. bacteriën
b. virussen
c. schimmels en gisten
d. prionen
e. protozoën
f. genetisch gemodificeerde organismen (GGO's)

2. Stoffen of structuren die afkomstig zijn van levende of dode organismen:
a. exotoxinen van bacteriën (gifstoffen die door bacteriën worden uitgescheiden)
b. endotoxinen van bacteriën (gifstoffen die in de celwand van bacteriën zitten)
c. glucanen van schimmels (gifstoffen die in de celwand van schimmels zitten)
d. mycotoxinen van schimmels (gifstoffen die door schimmels worden uitgescheiden)
e. allergenen (meestal eiwitten die een allergie kunnen veroorzaken)

Infectieuze agentia (pathogenen) worden in het Arbobesluit ingedeeld in vier categorieën (zie de onderstaande tabel), afhankelijk van
1. het ziekmakend vermogen én de ernst van de potentiële ziekte
2. de vraag of en de snelheid waarmee het organisme zich kan verspreiden onder de bevolking
3. de beschikbaarheid van preventieve maatregelen, zoals de mogelijkheid van preventieve vaccinatie (profylaxe) of behandeling na een infectie.
De in de EU geldende indeling van bacteriën, virussen, schimmels en parasieten in deze risicogroepen is te vinden in de EG richtlijn 2000/54/EC, maar is ook opgenomen in het Arbo-Informatieblad (AI-9) 'Biologische agentia'.

Categorieën Biologische Agentia volgens het Arbobesluit

Voorbeelden van biologische agentia per categorie:
Categorie 2: Legionella spp (bacterie), Varicella-zoster-herpesvirus (virus), Aspergillus fumigatus (schimmel)
Categorie 3: Bacillus anthracis (bacterie), Hepatitis B (virus), Blastomyces dermatitidis (schimmel)
Categorie 4: Ebolavirus, Lassavirus (in categorie 4 zitten geen bacteriën of schimmels)

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 4.84
1. De afdelingen 1 tot en met 8 van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op biologische agentia.
2. In deze afdeling wordt verstaan onder:
a. biologische agentia: al dan niet genetisch gemodificeerde micro-organismen, celculturen en menselijke endoparasieten die een infectie, allergie of toxiciteit kunnen veroorzaken;
b. celcultuur: het kunstmatig kweken van cellen van meercellige organismen;
c. micro-organisme: een cellulaire of niet-cellulaire microbiologische entiteit met het vermogen tot vermenigvuldiging of tot overbrenging van genetisch materiaal;
d. richtlijn: richtlijn nr. 2000/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 18 september 2000 (Pb EG L 262) betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk (zevende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn nr. 89/391/EEG).
3. Voor de toepassing van deze afdeling worden biologische agentia in de volgende categorieën onderscheiden:

a. categorie 1: een agens waarvan het onwaarschijnlijk is dat het bij de mens een ziekte kan veroorzaken;
b. categorie 2: een agens dat bij de mens een ziekte kan veroorzaken en een gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers kan opleveren, maar waarvan het onwaarschijnlijk is dat het zich onder de bevolking verspreidt, terwijl er gewoonlijk een effectieve profylaxe of behandeling bestaat;
c. categorie 3: een agens dat bij de mens een ernstige ziekte kan veroorzaken en een groot gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers kan opleveren en waarvan er een kans is dat het zich onder de bevolking verspreidt, terwijl er gewoonlijk een effectieve profylaxe of behandeling bestaat;
d. categorie 4: een agens dat bij de mens een ernstige ziekte veroorzaakt en een groot gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers oplevert en waarvan het zeer waarschijnlijk is dat het zich onder de bevolking verspreidt, terwijl er gewoonlijk geen effectieve profylaxe of behandeling bestaat.
4. In deze afdeling wordt uitgegaan van de categorie-indeling van biologische agentia zoals vastgesteld in bijlage III bij de richtlijn.

Arbobesluit, artikel 4.85
1. Indien een werknemer wordt of kan worden blootgesteld aan een of meer specifiek bij zijn arbeid voorkomende of naar verwachting voorkomende biologische agentia, wordt, in het kader van de in artikel 5 van de wet bedoelde risico-inventarisatie en -evaluatie, de aard, de mate en de duur van de blootstelling beoordeeld teneinde het gevaar voor de werknemer te bepalen. Deze beoordeling geschiedt met inachtneming van met name:
a. de categorie of categorieën waarin de biologische agentia waaraan werknemers kunnen worden blootgesteld, zijn ingedeeld;
b. informatie over ziekten die werknemers kunnen oplopen of al hebben opgelopen als gevolg van blootstelling aan biologische agentia;
c. mogelijke allergische of vergiftigingseffecten die de werknemers als gevolg van blootstelling aan biologische agentia ondervinden of kunnen ondervinden;
d. de resultaten van de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken, bedoeld in artikel 4.91, alsmede de ziekten waarvan bekend is dat een werknemer hieraan lijdt en de medicijnen waarvan bekend is dat die door een werknemer worden gebruikt, een en ander in statistische, niet tot individuen herleidbare vorm;
e. de door een daartoe bevoegde instantie verstrekte aanbevelingen om het biologische agens onder controle te houden teneinde de gezondheid van de werknemers te beschermen wanneer de werknemers ten gevolge van hun werk aan een dergelijk agens worden of kunnen worden blootgesteld.
2. Indien sprake is van verschillende biologische agentia, wordt de beoordeling, bedoeld in het eerste lid, gebaseerd op het risico dat die biologische agentia in combinatie opleveren.
3. De beoordeling, bedoeld in het eerste lid, wordt regelmatig herzien, in ieder geval telkens wanneer er een wijziging plaatsvindt in de omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de blootstelling van werknemers aan biologische agentia.

Arbobesluit, artikel 4.86
1. Indien de arbeid gericht is op het werken met biologische agentia behorend tot categorie 2, 3 of 4 zijn de artikelen 4.87 tot en met 4.102 van toepassing.
2. Indien uit de resultaten van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 4.85, blijkt, dat werknemers bij het verrichten van andere arbeid dan die, bedoeld in het eerste lid, waaronder de in bijlage I bij de richtlijn genoemde werkzaamheden, een gerede kans lopen aan biologische agentia van categorie 2, 3 of 4 te worden blootgesteld, zijn de artikelen 4.87, 4.89, 4.91, 4.93, 4.95, 4.97, 4.98, 4.99, tweede lid, en 4.102 van toepassing.
3. In alle, niet in het eerste en tweede lid bedoelde gevallen, wordt bij de arbeid de grootst mogelijke zorgvuldigheid, ordelijkheid en zindelijkheid in acht genomen en worden de noodzakelijke hygiënische voorzieningen getroffen.

Verdere informatie betreffende de knelpunten van deze module kunt u vinden in:

AI-bladen
AI 9 Biologische agentia
AI 32 Legionella

Normen
EG richtlijn 2000/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 18 september 2000 (PbEG 2 262), betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico’s van blootstelling aan biologische agentia op het werk

17.2. Besmette personen/besmet materiaal

Kunnen werknemers in aanraking komen met besmette personen, humaan materiaal (bijv. bloed) of is er voor de werknemers een kans op prikaccidenten?

Ga, wanneer punt 2 als knelpunt wordt aangemerkt, de aspecten 3 t/m 5 na.

Antwoord: Ja	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Ernstig irreversibel effect
Waarschijnlijkheid van optreden	Zeer goed mogelijk
Risicoklasse	**Belangrijk risico, actie noodzakelijk**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Medewerkers worden blootgesteld aan biologische agentia. Dit kan ontstaan door een (in)directe besmetting, maar ook waarvan agressie en geweld de aanleiding is.

Maatregel
Protocol opstellen omtrent agressie en geweld en de omgaan met vervuilide restproducten (spuiten/injectienaalden). Een protocol nazorg opstellen

Toelichting
In diverse beroepen is er een risico op contact met besmette personen, besmet materiaal of is er kans op bijvoorbeeld een prik- of bijtincident waarbij besmetting kan optreden. Hierbij moet worden gedacht aan:
* werknemers in de gezondheidszorg
* brandweermensen bij contact met slachtoffers
* politie en medewerkers van penitentiaire inrichtingen
* werknemers in verzorgingshuizen en verpleeghuizen (ouderen, zwakbegaafden)

De overdracht van pathogenen van patiënt naar hulpverlener kan op verschillende manieren plaatsvinden:
* direct contact met besmette patiënten of materiaal
* inhalatie van aerosolenPatiënten kunnen via praten, zingen, hoesten en niezen kleine druppeltjes produceren, die infectieuze agentia kunnen bevatten. Tuberculose kan bijvoorbeeld op deze wijze verspreid worden. Ook bij verschillende medische ingrepen kunnen (infectieuze) aerosolen gevormd worden.
* bloedcontactDoor prikongelukken, spatten van bloed op beschadigde huid of op slijmvliezen, door krabben of beten van patiënten en door inhalatie van bloedaerosolen kunnen infecties overgedragen worden.
* beten, verwondingen en dergelijke, bijvoorbeeld toegebracht aan hulpverleners bij arrestanten e.d.

De belangrijkste infectieuze agentia die via bloed kunnen worden overgedragen, zijn in Nederland het hepatitis B-virus (HBV), het hepatitis C-virus (HCV) en het AIDS-virus (HIV), waarvan HBV het meest infectieuze en meest voorkomende virus is. Voor HIV is geen vaccinatie mogelijk en mede om deze reden is het noodzakelijk een post-expositieprotocol beschikbaar te hebben voor het geval dat een werknemer zich heeft geprikt.
Niet altijd is duidelijk of een risico daadwerkelijk aanwezig is, omdat vaak niet bekend is of patiënten bij binnenkomst een bepaalde infectieziekte onder de leden hebben. Voor werk in de gezondheidszorg en diergeneeskunde (anders dan diagnostisch werk) gelden aanvullende bepalingen ten aanzien van de onzekerheid over de aanwezigheid van micro-organismen bij patiënten en dieren en in monsters of materiaal van patiënten of dieren. Hieronder vallen in ieder geval ontsmettingsprocedures en regels over het omgaan met en verwijderen van besmet afvalmateriaal.
Voor de gezondheidszorg heeft de Werkgroep Infectie Preventie (WIP) een aantal richtlijnen opgesteld.

Wetten, regels en normen

Arbobesluit, artikel 4.87
Indien de aard van de arbeid het toelaat, worden schadelijke biologische agentia vervangen door biologische agentia die, gelet op de stand van de wetenschap en de techniek en de werkomstandigheden, niet of minder gevaarlijk zijn voor de veiligheid of gezondheid van de werknemers.

Arbobesluit, artikel 4.97
1. In aanvulling op artikel 4.85 wordt bij de risico-inventarisatie en -evaluatie van gevaren, verbonden aan andere dan microbiologisch diagnostische arbeid in de gezondheidszorg en in de diergeneeskunde, aandacht besteed aan:
a. de onzekerheid omtrent de aanwezigheid van biologische agentia en de daaraan verbonden gevaren bij patiënten of dieren en in monsters of materiaal van patiënten of dieren;
b. de aan de aard van het werk verbonden gevaren.
2. Bij de in het eerste lid bedoelde arbeid worden ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de betrokken werknemers doeltreffende maatregelen genomen. Deze bestaan in ieder geval uit:
a. het opstellen en bekend maken van ontsmettings- en desinfectieprocedures aan de betrokken werknemers;
b. het opstellen en bekend maken van procedures voor een veilige omgang met en verwijdering van met biologische agentia besmet afvalmateriaal.

Arbobesluit, artikel 4.98
In isolatieafdelingen met patiënten of dieren die besmet zijn of mogelijkerwijs besmet zijn met biologische agentia van categorie 3 of 4, worden passende beschermingsmaatregelen als bedoeld in bijlage V kolom A, bij de richtlijn, getroffen.

Arbobesluit, artikel 4.99
1. In laboratoria en in ruimten waarin zich dieren bevinden die opzettelijk zijn besmet met biologische agentia van categorie 2, 3 of 4 dan wel dieren die drager zijn of mogelijk zouden kunnen zijn van biologische agentia van een van deze categorieën, worden, afhankelijk van de resultaten van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 4.85, en met inachtneming van artikel 16, eerste lid, van de richtlijn, ten minste respectievelijk de beheersingsniveaus 2, 3 en 4 van bijlage V bij de richtlijn in acht genomen.
2. Indien in de in het eerste lid bedoelde laboratoria arbeid wordt verricht met materiaal waarvan onzeker is of zich hierin biologische agentia van categorie 2, 3 of 4 bevinden en de arbeid niet is gericht op het werken met biologische agentia, wordt, met inachtneming van artikel 16, eerste lid, van de richtlijn, ten minste beheersingsniveau 2 van bijlage V bij de richtlijn in acht genomen.

17.5. Post-expositieprotocol

Is er een post-expositieprotocol geïmplementeerd voor gevallen waarbij per ongeluk bloedcontact is opgetreden, bijvoorbeeld via een prik- of bijtincident?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**
Risico en prioriteit	
Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Ernstig irreversibel effect
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Medewerkers en doelgroep komen met elkaar in contact, agressie en geweld kan de oorzaak zijn van besmetting, ook achtergebleven naalden kunnen aanleiding zijn.

Maatregel
Wordt in kaart gebracht middels rapport agressie en geweld. O.a.opstellen van nieuw protocol en hieraan bekendheid geven zal worden opgenomen in het beleid en opgenomen in werkoverleg. Een preventief vaccinatie programma aanbieden.

Toelichting
In diverse beroepen is er een risico op contact met besmette personen, besmet materiaal of is er kans op bijvoorbeeld een prik- of bijtincident waarbij besmetting kan optreden. Hierbij moet worden gedacht aan:
* werknemers in de gezondheidszorg
* brandweermensen bij contact met slachtoffers
* politie en medewerkers van penitentiaire inrichtingen
* werknemers in verzorgingshuizen en verpleeghuizen (ouderen, zwakbegaafden)

De overdracht van pathogenen van patiënt naar hulpverlener kan op verschillende manieren plaatsvinden:
* direct contact met besmette patiënten of materiaal
* inhalatie van aerosolenPatiënten kunnen via praten, zingen, hoesten en niezen kleine druppeltjes produceren, die infectieuze agentia kunnen bevatten. Tuberculose kan bijvoorbeeld op deze wijze verspreid worden. Ook bij verschillende medische ingrepen kunnen (infectieuze) aerosolen gevormd worden.
* bloedcontactDoor prikongelukken, spatten van bloed op beschadigde huid of op slijmvliezen, door krabben of beten van patiënten en door inhalatie van bloedaerosolen kunnen infecties overgedragen worden.
* beten, verwondingen en dergelijke, bijvoorbeeld toegebracht aan hulpverleners bij arrestanten e.d.

De belangrijkste infectieuze agentia die via bloed kunnen worden overgedragen, zijn in Nederland het hepatitis B-virus (HBV), het hepatitis C-virus (HCV) en het AIDS-virus (HIV), waarvan HBV het meest infectieuze en meest voorkomende virus is. Voor HIV is geen vaccinatie mogelijk en mede om deze reden is het noodzakelijk een post-expositieprotocol beschikbaar te hebben voor het geval dat een werknemer zich heeft geprikt.
Niet altijd is duidelijk of een risico daadwerkelijk aanwezig is, omdat vaak niet bekend is of patiënten bij binnenkomst een bepaalde infectieziekte onder de leden hebben. Voor werk in de gezondheidszorg en diergeneeskunde (anders dan diagnostisch werk) gelden aanvullende bepalingen ten aanzien van de onzekerheid over de aanwezigheid van micro-organismen bij patiënten en dieren en in monsters of materiaal van patiënten of dieren. Hieronder vallen in ieder geval ontsmettingsprocedures en regels over het omgaan met en verwijderen van besmet afvalmateriaal.
Voor de gezondheidszorg heeft de Werkgroep Infectie Preventie (WIP) een aantal richtlijnen opgesteld.

Wetten, regels en normen
Geen nadere regelgeving.

17.8. Overzicht biologische agentia

Is er een overzicht beschikbaar van de meest voorkomende biologische agentia waaraan werknemers kunnen worden blootgesteld en de wijze waarop de werknemers daarmee in contact kunnen komen?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Ernstig irreversibel effect
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Medewerkers zijn per definietie niet bekend met de gevolgen van een besmetting hepatitis. de medewerker weet niet welke besmetting een client drager is. medewerker heeft geen inzicht in medisch dossier.

Maatregel
maatregel komt voort uit rapportage Agressie en geweld april 2011

Gevraagd advies
Medische gegevens client

Advies deskundige
Met het oog op besmettinggevaar van medewerker bekend maken in persoonsdossier van cliënt welke besmetting de hij/zij onder de leden heeft.

Toelichting
Van belang is een volledig overzicht te hebben van alle biologische agentia die mogelijk relevant kunnen zijn. In Arbo-Informatieblad AI-9 'Biologische Agentia' staat een vrij uitgebreid overzicht van de agentia die in verschillende arbeidssituaties relevant kunnen zijn.

Verder moet men weten hoe de blootstelling aan een micro-organisme (of combinatie aan micro-organismen) kan plaatsvinden. De manier waarop de blootstelling plaatsvindt is essentieel om de risicovraag te kunnen beantwoorden. De gevolgen van blootstelling aan micro-organismen hangen onder andere af van de manier waarop het agens het lichaam is binnengedrongen. Zo kan het griepvirus na inademing griep veroorzaken, maar als iemand het inslikt dan zijn gezondheidseffecten niet waarschijnlijk. De meeste micro-organismen worden namelijk in de maag onschadelijk gemaakt. Voor sommige ziekten, zoals cholera of voedselvergiftiging door Salmonella, treden de verschijnselen juist op na het inslikken van grote hoeveelheden van deze bacteriën. Informatie over de relevante transmissieweg van een micro-organisme is dus essentieel.

Van belang is dat de aandacht behalve naar primaire bronnen vooral ook uitgaat naar secundaire bronnen. Dit zijn plaatsen waar microbiële groei en vermeerdering kan plaatsvinden. Groei van micro-organismen is afhankelijk van een aantal groeifactoren waaraan tijdens het werkplekonderzoek aandacht kan worden besteed: water, voedingsstoffen, temperatuur, tijd, licht, zuurstof en zuurgraad. Van deze groeifactoren zijn water, voedingsstoffen en temperatuur de belangrijkste. In het werkplekonderzoek moet hieraan dus ook de meeste aandacht worden besteed. De optimale groeicondities kunnen per micro-organisme sterk verschillen.

Verder moet men bij de risico-inventarisatie rekening houden met risico's die ontstaan door blootstelling aan een combinatie van biologische agentia.

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 4.84
1. De afdelingen 1 tot en met 8 van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op biologische agentia.
2. In deze afdeling wordt verstaan onder:
a. biologische agentia: al dan niet genetisch gemodificeerde micro-organismen, celculturen en menselijke endoparasieten die een infectie, allergie of toxiciteit kunnen veroorzaken;
b. celcultuur: het kunstmatig kweken van cellen van meercellige organismen;
c. micro-organisme: een cellulaire of niet-cellulaire microbiologische entiteit met het vermogen tot vermenigvuldiging of tot overbrenging van genetisch materiaal;
d. richtlijn: richtlijn nr. 2000/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 18 september 2000 (Pb EG L 262) betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk (zevende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn nr. 89/391/EEG).
3. Voor de toepassing van deze afdeling worden biologische agentia in de volgende categorieën onderscheiden:
a. categorie 1: een agens waarvan het onwaarschijnlijk is dat het bij de mens een ziekte kan veroorzaken;
b. categorie 2: een agens dat bij de mens een ziekte kan veroorzaken en een gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers kan opleveren, maar waarvan het onwaarschijnlijk is dat het zich onder de bevolking verspreidt, terwijl er gewoonlijk een effectieve profylaxe of behandeling bestaat;
c. categorie 3: een agens dat bij de mens een ernstige ziekte kan veroorzaken en een groot gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers kan opleveren en waarvan er een kans is dat het zich onder de bevolking verspreidt, terwijl er gewoonlijk een effectieve profylaxe of behandeling bestaat;
d. categorie 4: een agens dat bij de mens een ernstige ziekte veroorzaakt en een groot gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers oplevert en waarvan het zeer waarschijnlijk is dat het zich onder de bevolking verspreidt, terwijl er gewoonlijk geen effectieve profylaxe of behandeling bestaat.
4. In deze afdeling wordt uitgegaan van de categorie-indeling van biologische agentia zoals vastgesteld in bijlage III bij de richtlijn.

Arbobesluit, artikel 4.85
1. Indien een werknemer wordt of kan worden blootgesteld aan een of meer specifiek bij zijn arbeid voorkomende of naar verwachting voorkomende biologische agentia, wordt, in het kader van de in artikel 5 van

de wet bedoelde risico-inventarisatie en -evaluatie, de aard, de mate en de duur van de blootstelling beoordeeld teneinde het gevaar voor de werknemer te bepalen. Deze beoordeling geschiedt met inachtneming van met name:
a. de categorie of categorieën waarin de biologische agentia waaraan werknemers kunnen worden blootgesteld, zijn ingedeeld;
b. informatie over ziekten die werknemers kunnen oplopen of al hebben opgelopen als gevolg van blootstelling aan biologische agentia;
c. mogelijke allergische of vergiftigingseffecten die de werknemers als gevolg van blootstelling aan biologische agentia ondervinden of kunnen ondervinden;
d. de resultaten van de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken, bedoeld in artikel 4.91, alsmede de ziekten waarvan bekend is dat een werknemer hieraan lijdt en de medicijnen waarvan bekend is dat die door een werknemer worden gebruikt, een en ander in statistische, niet tot individuen herleidbare vorm;
e. de door een daartoe bevoegde instantie verstrekte aanbevelingen om het biologische agens onder controle te houden teneinde de gezondheid van de werknemers te beschermen wanneer de werknemers ten gevolge van hun werk aan een dergelijk agens worden of kunnen worden blootgesteld.
2. Indien sprake is van verschillende biologische agentia, wordt de beoordeling, bedoeld in het eerste lid, gebaseerd op het risico dat die biologische agentia in combinatie opleveren.
3. De beoordeling, bedoeld in het eerste lid, wordt regelmatig herzien, in ieder geval telkens wanneer er een wijziging plaatsvindt in de omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de blootstelling van werknemers aan biologische agentia.

Arbobesluit, artikel 4.86
1. Indien de arbeid gericht is op het werken met biologische agentia behorend tot categorie 2, 3 of 4 zijn de artikelen 4.87 tot en met 4.102 van toepassing.
2. Indien uit de resultaten van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 4.85, blijkt, dat werknemers bij het verrichten van andere arbeid dan die, bedoeld in het eerste lid, waaronder de in bijlage I bij de richtlijn genoemde werkzaamheden, een gerede kans lopen aan biologische agentia van categorie 2, 3 of 4 te worden blootgesteld, zijn de artikelen 4.87, 4.89, 4.91, 4.93, 4.95, 4.97, 4.98, 4.99, tweede lid, en 4.102 van toepassing.
3. In alle, niet in het eerste en tweede lid bedoelde gevallen, wordt bij de arbeid de grootst mogelijke zorgvuldigheid, ordelijkheid en zindelijkheid in acht genomen en worden de noodzakelijke hygiënische voorzieningen getroffen.

17.9. Ziekten

Is er een overzicht van de ziekten die werknemers kunnen oplopen door blootstelling aan biologische agentia?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Ernstig irreversibel effect
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**2 - Midden**

Beschrijving knelpunt
Medewerkers zijn niet goed bekend met de gevaren van biologische agentia, ook niet dat deze kunnen ontstaan door agressie en geweld

Maatregel
Voorlichting verschaffen. Dit kan door middel van opname in werkoverleg.

Advies deskundige
Voorlichting geven over de gevaren en risico's die biologische agentia met zich meebrengt. Dit koppelen aan het aspect agressie en geweld.

Toelichting
Zodra bekend is aan welke biologische agentia de werknemers worden blootgesteld, kan ook een inschatting worden gemaakt van de aard en ernst van de eventuele ziekten die werknemers kunnen oplopen. Een eerste indicatie van de ernst van de risico's kan worden herleid uit de categorie waarin het betreffende micro-organisme is ingedeeld conform de eerder genoemde risicoclassificatie. De ernst van de potentiële ziekten bepaalt in grote mate met welke prioriteit en intensiteit maatregelen moeten worden genomen binnen een bedrijf.

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 4.84
1. De afdelingen 1 tot en met 8 van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op biologische agentia.
2. In deze afdeling wordt verstaan onder:
a. biologische agentia: al dan niet genetisch gemodificeerde micro-organismen, celculturen en menselijke endoparasieten die een infectie, allergie of toxiciteit kunnen veroorzaken;
b. celcultuur: het kunstmatig kweken van cellen van meercellige organismen;
c. micro-organisme: een cellulaire of niet-cellulaire microbiologische entiteit met het vermogen tot vermenigvuldiging of tot overbrenging van genetisch materiaal;
d. richtlijn: richtlijn nr. 2000/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 18 september 2000 (Pb EG L 262) betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk (zevende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn nr. 89/391/EEG).
3. Voor de toepassing van deze afdeling worden biologische agentia in de volgende categorieën onderscheiden:
a. categorie 1: een agens waarvan het onwaarschijnlijk is dat het bij de mens een ziekte kan veroorzaken;
b. categorie 2: een agens dat bij de mens een ziekte kan veroorzaken en een gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers kan opleveren, maar waarvan het onwaarschijnlijk is dat het zich onder de bevolking verspreidt, terwijl er gewoonlijk een effectieve profylaxe of behandeling bestaat;
c. categorie 3: een agens dat bij de mens een ernstige ziekte kan veroorzaken en een groot gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers kan opleveren en waarvan er een kans is dat het zich onder de bevolking verspreidt, terwijl er gewoonlijk een effectieve profylaxe of behandeling bestaat;
d. categorie 4: een agens dat bij de mens een ernstige ziekte veroorzaakt en een groot gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers oplevert en waarvan het zeer waarschijnlijk is dat het zich onder de bevolking verspreidt, terwijl er gewoonlijk geen effectieve profylaxe of behandeling bestaat.
4. In deze afdeling wordt uitgegaan van de categorie-indeling van biologische agentia zoals vastgesteld in bijlage III bij de richtlijn.

Arbobesluit, artikel 4.85
1. Indien een werknemer wordt of kan worden blootgesteld aan een of meer specifiek bij zijn arbeid voorkomende of naar verwachting voorkomende biologische agentia, wordt, in het kader van de in artikel 5 van de wet bedoelde risico-inventarisatie en -evaluatie, de aard, de mate en de duur van de blootstelling beoordeeld teneinde het gevaar voor de werknemer te bepalen. Deze beoordeling geschiedt met inachtneming van met name:
a. de categorie of categorieën waarin de biologische agentia waaraan werknemers kunnen worden blootgesteld, zijn ingedeeld;
b. informatie over ziekten die werknemers kunnen oplopen of al hebben opgelopen als gevolg van blootstelling aan biologische agentia;
c. mogelijke allergische of vergiftigingseffecten die de werknemers als gevolg van blootstelling aan biologische agentia ondervinden of kunnen ondervinden;
d. de resultaten van de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken, bedoeld in artikel 4.91, alsmede de ziekten waarvan bekend is dat een werknemer hieraan lijdt en de medicijnen waarvan bekend is dat die door een werknemer worden gebruikt, een en ander in statistische, niet tot individuen herleidbare vorm;
e. de door een daartoe bevoegde instantie verstrekte aanbevelingen om het biologische agens onder controle te houden teneinde de gezondheid van de werknemers te beschermen wanneer de werknemers ten gevolge van hun werk aan een dergelijk agens worden of kunnen worden blootgesteld.
2. Indien sprake is van verschillende biologische agentia, wordt de beoordeling, bedoeld in het eerste lid, gebaseerd op het risico dat die biologische agentia in combinatie opleveren.
3. De beoordeling, bedoeld in het eerste lid, wordt regelmatig herzien, in ieder geval telkens wanneer er een wijziging plaatsvindt in de omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de blootstelling van werknemers aan biologische agentia.

Arbobesluit, artikel 4.86
1. Indien de arbeid gericht is op het werken met biologische agentia behorend tot categorie 2, 3 of 4 zijn de artikelen 4.87 tot en met 4.102 van toepassing.
2. Indien uit de resultaten van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 4.85, blijkt, dat werknemers bij het verrichten van andere arbeid dan die, bedoeld in het eerste lid, waaronder de in bijlage I bij de richtlijn genoemde werkzaamheden, een gerede kans lopen aan biologische agentia van categorie 2, 3 of 4 te worden blootgesteld, zijn de artikelen 4.87, 4.89, 4.91, 4.93, 4.95, 4.97, 4.98, 4.99, tweede lid, en 4.102 van toepassing.
3. In alle, niet in het eerste en tweede lid bedoelde gevallen, wordt bij de arbeid de grootst mogelijke zorgvuldigheid, ordelijkheid en zindelijkheid in acht genomen en worden de noodzakelijke hygiënische voorzieningen getroffen.

17.13. Voorlichting

Zijn de werknemers voldoende op de hoogte van:

a. de mogelijkheden tot contact met biologische agentia en de daaraan verbonden risico's?
b. de maatregelen om contact met biologische agentia zoveel mogelijk te beperken?
c. de symptomen van contact met biologische agentia en de in dergelijke gevallen te volgen meldingsprocedure?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Ernstig irreversibel effect
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
(Prik)incidenten/accidenten is een aspect dat wel bekend is. De gevolgen daarvan zijn minder bekend. Besmetting door agresie en geweld is minder bekend.

Maatregel
Extra voorlichting en maatregelen zullen geboden gaan worden.

Advies deskundige
Voorlichting geven en toetsen met het oog op besmetting door biologische agentia waarbij de aanleiding is ontstaan door agressie en geweld. De balie aan de Zomerhofstraat uitbreiden met glasafscherming.

Toelichting
Soms kan een probleem structureel worden opgelost met behulp van technische maatregelen. Vaak kan dat echter ook niet en dient door het nemen van organisatorische maatregelen en via persoonlijke bescherming een verdere verlaging van de blootstelling te worden bereikt. Belangrijke voorwaarde is dan wel dat de werknemers voldoende geïnstrueerd worden over wat er precies van hen wordt verwacht om het risico terug te dringen. Zij moeten de juiste werkprocedures en veiligheidsprocedures kennen. Bepaalde hygiënische beschermingsmaatregelen zoals niet roken, drinken en eten tijdens het werk, het dragen van speciale kleding, gebruikmaken van speciale sanitaire voorzieningen, opslag van en controle op de goede werking van persoonlijke beschermingsmiddelen. Tevens dient er een noodplan aanwezig te zijn voor het geval zich ongevallen of incidenten met biologische agentia voordoen.

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 4.1
In dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:
a. gevaarlijke stoffen: stoffen, mengsels of oplossingen van stoffen waaraan werknemers bij de arbeid worden of kunnen worden blootgesteld die vanwege de eigenschappen van of de omstandigheden waaronder die

stoffen, mengsels of oplossingen voorkomen gevaar voor de veiligheid of gezondheid kunnen opleveren;
b. grenswaarde:
1°. de limiet van de concentratie of van het tijdg ewogen gemiddelde van de concentratie voor een gevaarlijke stof in de individuele ademhalingszone van een werknemer gedurende een gespecificeerde referentieperiode;
2°. de limiet van de concentratie in het passende biologische medium van een gevaarlijke stof, de metabolieten daarvan of een indicator van het effect van de betreffende stof gedurende een gespecificeerde referentieperiode;
c. ongewilde gebeurtenis: een plotselinge situatie, ongeval, voorval of noodsituatie die gevaar oplevert voor veiligheid en gezondheid van de werknemer of zijn omgeving, en die gelet op de toegepaste stoffen, procédés en maatregelen niet is voorzien.

Arbobesluit, artikel 4.102
1. Aan werknemers die arbeid verrichten als bedoeld in artikel 4.86, eerste en tweede lid, wordt, in aanvulling op artikel 8 van de wet, voorlichting en onderricht gegeven, waarbij ten minste aandacht wordt besteed aan:
a. de mogelijke gevaren voor de gezondheid die zijn verbonden aan het werken met biologische agentia;
b. de te treffen voorzorgsmaatregelen om blootstelling te voorkomen;
c. de te nemen actie in geval zich een ongeval voordoet met biologische agentia;
d. de bestaande hygiënische voorschriften;
e. het dragen en gebruiken van werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen.
2. De voorlichting en het onderricht worden geactualiseerd indien gewijzigde omstandigheden hiertoe aanleiding geven.

17.14. Gezondheidskundig onderzoek

Zijn werknemers in de gelegenheid gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan bij aanvang van de werkzaamheden?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Ernstig irreversibel effect
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
PAGO voor medewerkers is niet geregeld. Bij indiensttreding vindt geen keuring plaats. tussentijdse keuring wordt niet aangeboden.

Maatregel
Aanbieden van keuringen zal worden opgenomen in het beleid.

Advies deskundige
Medewerkers medisch keuren vooraf gaande aan een aanstelling.
PAGO invoeren voor alle medewerkers die in 1e lijn staan met blootstelling cliënten.
Alle medewerkers op vrijwillige basis preventief inënten.

Toelichting
Werknemers dienen in de gelegenheid te worden gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan bij het begin van het werk. Wanneer een werknemer een infectie of ziekte heeft opgelopen ten gevolge van zijn werk met biologische agentia, wordt hij ook tussentijds in de gelegenheid gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan. Dit geldt ook voor collega's die aan eenzelfde biologisch agens zijn blootgesteld. De betreffende werknemers worden geïnformeerd over de resultaten van deze onderzoeken. Wanneer het onderzoek daartoe aanleiding geeft, worden passende beschermende maatregelen genomen om schade voor de gezondheid (door de blootstelling aan biologische agentia) te voorkómen.

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 4.91
1. Iedere werknemer die is of kan worden blootgesteld aan biologische agentia wordt in aanvulling op artikel 18 van de wet, in de gelegenheid gesteld bij de aanvang van de arbeid waarbij blootstelling kan ontstaan, een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.
2. Iedere werknemer die een infectie of ziekte heeft opgelopen als gevolg van blootstelling aan een biologisch agens, wordt, in aanvulling op het eerste lid, tussentijds in de gelegenheid gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.
3. Iedere werknemer die aan een zelfde biologisch agens is blootgesteld als gevolg waarvan een andere werknemer een infectie of ziekte heeft opgelopen, wordt, in aanvulling op het eerste lid, tussentijds in de gelegenheid gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.
4. Het arbeidsgezondheidskundig onderzoek vindt plaats met inachtneming van de praktische aanbevelingen, opgenomen in bijlage IV bij de richtlijn.
5. Indien het resultaat van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek daartoe aanleiding geeft, worden doeltreffende maatregelen genomen om schade voor de gezondheid van de betrokken werknemer door blootstelling aan biologische agentia te voorkomen.
6. Voor zover mogelijk worden aan iedere werknemer die nog niet immuun is voor de biologische agentia waaraan hij is of kan worden blootgesteld, doeltreffende vaccins ter beschikking gesteld. Daarbij wordt bijlage VII bij de richtlijn in acht genomen.
7. Op verzoek van de werkgever of de betrokken werknemer wordt het in dit artikel bedoelde onderzoek opnieuw uitgevoerd. Het resultaat van het hernieuwde onderzoek treedt in de plaats van het daaraan voorafgaande.
8. Iedere werknemer heeft recht op inzage in het hem betreffende medisch dossier.
9. De resultaten van het in dit artikel bedoelde arbeidsgezondheidskundig onderzoek worden in passende vorm geregistreerd en ten minste tien jaar na de laatste blootstelling of mogelijke blootstelling bewaard. In gevallen als bedoeld in artikel 4.90, vierde lid, worden de resultaten een navenant langere tijd doch niet meer dan veertig jaar bewaard.
10. Iedere werknemer wordt geïnformeerd over de wijze waarop hij na beëindiging van de blootstelling in de gelegenheid wordt gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.

17.15. Vaccinatie

Zijn de werknemers die met biologische agentia van de categorie 2 en/of 3 in aanraking komen, niet gevaccineerd, terwijl er wel een effectief vaccin bestaat?

Antwoord: Ja	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Ernstig irreversibel effect
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt
Wordt alleen gevaccineerd voor TBC op vrijwillige basis. Stagiaire is uitgesloten. verschillende medewerkers zijn niet op de hoogde van vaccinatie mogelijkhied of zijn dit door de jaren heen vergeten.

Maatregel
Vaccinatiepaket uitbreiden. Alle medewerkers opnemen in vaccinatieprogramma . Pakket uitbreiden met vaccinatie hepatitis

Advies deskundige
Ook aanvullende preventieve vaccinatie aanbieden

Toelichting

Werknemers moeten, indien mogelijk, gevaccineerd worden voor de relevante infectieziekten. Gerealiseerd moet worden dat er veel infectieziekten zijn waarvoor niet gevaccineerd kan worden (bijv. ziekte van Weil, ziekte van Lyme, Q-koorts). Herkenning van vroege ziektesymptomen kan als een belangrijk vangnet dienen, maar daarvoor moet men wel goed op de hoogte zijn van de risico's.
Verder moeten we ons realiseren dat vaccinatie een benadering is waarbij we ver verwijderd lijken van het principe van bestrijding aan de bron. Er zal dus altijd de afweging moeten worden gemaakt of vaccinatie wordt toegepast (als dat kan en als dat voor het betreffende micro-organisme wordt aanbevolen), of dat met inperkings- en beschermingsmaatregelen de risico's tot een zodanig aanvaardbaar niveau kunnen worden teruggebracht, dat vaccinatie niet nodig is. Desondanks kan vaccinatie een heel effectief onderdeel zijn van het totale maatregelenpakket.

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 4.91
1. Iedere werknemer die is of kan worden blootgesteld aan biologische agentia wordt in aanvulling op artikel 18 van de wet, in de gelegenheid gesteld bij de aanvang van de arbeid waarbij blootstelling kan ontstaan, een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.
2. Iedere werknemer die een infectie of ziekte heeft opgelopen als gevolg van blootstelling aan een biologisch agens, wordt, in aanvulling op het eerste lid, tussentijds in de gelegenheid gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.
3. Iedere werknemer die aan een zelfde biologisch agens is blootgesteld als gevolg waarvan een andere werknemer een infectie of ziekte heeft opgelopen, wordt, in aanvulling op het eerste lid, tussentijds in de gelegenheid gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.
4. Het arbeidsgezondheidskundig onderzoek vindt plaats met inachtneming van de praktische aanbevelingen, opgenomen in bijlage IV bij de richtlijn.
5. Indien het resultaat van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek daartoe aanleiding geeft, worden doeltreffende maatregelen genomen om schade voor de gezondheid van de betrokken werknemer door blootstelling aan biologische agentia te voorkomen.
6. Voor zover mogelijk worden aan iedere werknemer die nog niet immuun is voor de biologische agentia waaraan hij is of kan worden blootgesteld, doeltreffende vaccins ter beschikking gesteld. Daarbij wordt bijlage VII bij de richtlijn in acht genomen.
7. Op verzoek van de werkgever of de betrokken werknemer wordt het in dit artikel bedoelde onderzoek opnieuw uitgevoerd. Het resultaat van het hernieuwde onderzoek treedt in de plaats van het daaraan voorafgaande.
8. Iedere werknemer heeft recht op inzage in het hem betreffende medisch dossier.
9. De resultaten van het in dit artikel bedoelde arbeidsgezondheidskundig onderzoek worden in passende vorm geregistreerd en ten minste tien jaar na de laatste blootstelling of mogelijke blootstelling bewaard. In gevallen als bedoeld in artikel 4.90, vierde lid, worden de resultaten een navenant langere tijd doch niet meer dan veertig jaar bewaard.
10. Iedere werknemer wordt geïnformeerd over de wijze waarop hij na beëindiging van de blootstelling in de gelegenheid wordt gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.

17.16. Mogelijke therapie

Is geïnventariseerd welke therapie na besmetting met een bepaald biologisch agens moet worden toegepast en zijn de daarvoor benodigde voorzieningen aanwezig?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Ernstig irreversibel effect
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt

Is geen adequaat protocol voor nazorg traject

Maatregel
Protocol nazorgtraject opstellen

Toelichting
Leg formulieren met veiligheidsgegevens aan voor de verwachte agentia en noteer daarop ten minste: inschaling, arbeidshygiënische maatregelen, diagnostische, preventieve en curatieve procedures. Inventariseer welke behandeling na besmetting met een bepaald biologisch agens moet worden toegepast. Zorg dat de noodzakelijke voorzieningen aanwezig zijn en direct kunnen worden ingezet.

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 4.91
1. Iedere werknemer die is of kan worden blootgesteld aan biologische agentia wordt in aanvulling op artikel 18 van de wet, in de gelegenheid gesteld bij de aanvang van de arbeid waarbij blootstelling kan ontstaan, een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.
2. Iedere werknemer die een infectie of ziekte heeft opgelopen als gevolg van blootstelling aan een biologisch agens, wordt, in aanvulling op het eerste lid, tussentijds in de gelegenheid gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.
3. Iedere werknemer die aan een zelfde biologisch agens is blootgesteld als gevolg waarvan een andere werknemer een infectie of ziekte heeft opgelopen, wordt, in aanvulling op het eerste lid, tussentijds in de gelegenheid gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.
4. Het arbeidsgezondheidskundig onderzoek vindt plaats met inachtneming van de praktische aanbevelingen, opgenomen in bijlage IV bij de richtlijn.
5. Indien het resultaat van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek daartoe aanleiding geeft, worden doeltreffende maatregelen genomen om schade voor de gezondheid van de betrokken werknemer door blootstelling aan biologische agentia te voorkomen.
6. Voor zover mogelijk worden aan iedere werknemer die nog niet immuun is voor de biologische agentia waaraan hij is of kan worden blootgesteld, doeltreffende vaccins ter beschikking gesteld. Daarbij wordt bijlage VII bij de richtlijn in acht genomen.
7. Op verzoek van de werkgever of de betrokken werknemer wordt het in dit artikel bedoelde onderzoek opnieuw uitgevoerd. Het resultaat van het hernieuwde onderzoek treedt in de plaats van het daaraan voorafgaande.
8. Iedere werknemer heeft recht op inzage in het hem betreffende medisch dossier.
9. De resultaten van het in dit artikel bedoelde arbeidsgezondheidskundig onderzoek worden in passende vorm geregistreerd en ten minste tien jaar na de laatste blootstelling of mogelijke blootstelling bewaard. In gevallen als bedoeld in artikel 4.90, vierde lid, worden de resultaten een navenant langere tijd doch niet meer dan veertig jaar bewaard.
10. Iedere werknemer wordt geïnformeerd over de wijze waarop hij na beëindiging van de blootstelling in de gelegenheid wordt gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.

17.17. Ondernemingsraad

Is de ondernemingsraad geïnformeerd over de RI&E biologische agentia en de genomen preventieve en beschermende maatregelen?

Antwoord: Nee	**Knelpunt**

Risico en prioriteit

Aantal werknemers	28
Frequentie blootstelling	Regelmatig (dagelijks)
Mogelijk effect	Ernstig irreversibel effect
Waarschijnlijkheid van optreden	Mogelijk
Risicoklasse	**Mogelijk risico, actie wenselijk**
Prioriteit	**1 - Hoog**

Beschrijving knelpunt

De huidige manier van werken is bij de OR bekend, deze hebben hierop geen bezwaren gemaakt.

Maatregel
OR zal van de uitkomsten van het rapport agressie en geweld op de hoogte worden gebracht met de daaruit voortvloeiende adviezen en veranderingen. bezwaar wordt niet verwacht.

Toelichting
Voor biologische agentia geldt dat de ondernemingsraad moet worden geïnformeerd over de wijze waarop de RI&E is uitgevoerd en over de resultaten daarvan, over de werkzaamheden met biologische agentia en de mogelijke blootstelling, over de genomen preventieve en beschermende maatregelen.

Wetten, regels en normen
Arbobesluit, artikel 4.93
1. Desgevraagd wordt de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of worden, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers geïnformeerd over:
a. de wijze waarop de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 4.85, tot stand is gekomen en over het resultaat daarvan;
b. de werkzaamheden waarbij de werknemers aan biologische agentia worden of kunnen worden blootgesteld;
c. het aantal werknemers dat aan biologische agentia wordt of kan worden blootgesteld;
d. de naam en de functie van de persoon die verantwoordelijk is voor de veiligheid en de gezondheid op het werk;
e. de genomen preventieve en beschermende maatregelen waaronder mede wordt verstaan de werkinstructie, bedoeld in artikel 4.87, vierde lid, de toegepaste arbeidsprocédés en werkmethoden.
2. De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging heeft of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers hebben recht op inzage in de in dit artikel bedoelde informatie in statistische, niet tot individuen herleidbare vorm.